



OUTREACH EMPOWERMENT DIVERSITY

Leitfaden für
Trainerinnen und Trainer und Programmplanende
in der Erwachsenenbildung

Zusammengestellt von: DVV, FOLAC und lernraum.wien

www.oed-network.eu

Konzept und Endfassung von:
Deutscher Volkshochschul-Verband, DVV (Germany)
FOLAC - Learning for Active Citizenship (Sweden)
lernraum Wien (Austria)

Besonderer Dank:
Die meisten der Praxisbeispiele auf den folgenden Seiten wurden veröffentlicht in Kil, Monika, B. Dasch and M. Henkes. OED - Sammlung, Darstellung und Analyse von Beispielen "guter Praxis". Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2013.

Weiterhin wurden Beispiele aufgenommen, die in Feedbackberichten zu einer Erstversion dieses Dokuments von Praktikerinnen und Praktikern sowie anderen Experten ergänzt wurden.

Projektkoordinierung:
European Association for the Education of Adults, EAEA
Rue d'Arlon 40, 1000 Brussels, Belgium

Design und Gestaltung:
Serena Gamba
www.serenagamba.com

© OED
Brussels, 2014



With the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union - 517734-LLP-1-2011-1-BE-GRUNDTVIGGNW.

"Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben."



Inhalt

Kurzdarstellung	P.4
OED – Das Netzwerk stellt sich vor	P.5
Einleitung	P.8
1. Kontaktaufnahme: Lernende informieren und anwerben	P.11
2. Einführung und Beratung: Bedürfnisse und Stärken der Lernenden ermitteln und abwägen	P.13
3. Die Lernsituation: Lernende in den Unterricht einbeziehen	P.15
4. Die Lernsituation: Lernende auf struktureller Ebene einbeziehen	P.22
5. Vor und nach Kursabschluss Übergänge schaffen	P.24
Quellennachweise	P.28

Kurzdarstellung

Erwachsenenbildung kann ein Schlüssel für gesellschaftliche Veränderung sein: ungerechte Machtstrukturen aufbrechen, aktive Teilhabe ermöglichen und Marginalisierung überwinden. Das OED-Netzwerk setzt sich für mehr Vielfalt in der Erwachsenenbildung ein und unterstützt aktive Bürgerschaft, indem die Mitbestimmung der Lernenden in Erwachsenenbildungsinstitutionen und während des Lernprozesses gefördert wird.

Dieser Leitfaden will alle, die in der Erwachsenenbildung in den Bereichen Programmplanung, Kursleitung, Verwaltung und Organisation tätig sind, in ihrer Arbeit mit sozial benachteiligten, bildungsfernen Gruppen unterstützen. Die folgenden Inhalte basieren auf Erfahrungswerten und auf Beispielen bewährter Praxis, gesammelt in vierzehn europäischen Ländern.

Die fünf Kapitel des Leitfadens entsprechen fünf verschiedenen Phasen des Miteinanders von Bildungsanbieter und (potentiellem) Lernenden. Als erstes geht es um die Kontaktaufnahme, um Outreach-Aktivitäten des Bildungsanbieters und damit zusammenhängend um potentielle Zugangsschranken und Strategien, wie diese überwunden werden können. Anschließend veranschaulicht der Leitfaden, wie Lernende in der konkreten Unterrichtssituation mit einbezogen werden können um Beteiligung zu fördern.

Davon ausgehend, dass die Mitwirkung von Lernenden Erwachsenenbildung insgesamt zum Positiven verändern kann, beschäftigt sich das folgende Kapitel mit der Einbeziehung Lernender auf struktureller Ebene, wie zum Beispiel einer Vertretung in der Organisation von Erwachsenenbildungsinstitutionen. Das letzte Kapitel schließlich stellt einige Prinzipien vor, mit denen am Ende eines Programms Übergänge geschaffen werden können.

Der Leitfaden will die öffentliche Aufmerksamkeit für die von Erwachsenenbildungsinstitutionen angebotenen Outreach-, Empowerment- und Diversity-Programme erhöhen und Anregungen für die tägliche praktische Arbeit in der Erwachsenenbildung geben. Schließlich besteht vielleicht sogar das wichtigste Anliegen dieses Leitfadens darin, einen produktiven Dialog zwischen all jenen anzuregen, die sich in der Erwachsenenbildung engagieren – zwischen Kursleiterinnen und Kursleitern, verwaltend und organisatorisch Tätigen und Lernenden.

OED – Das Netzwerk stellt sich vor

OED steht für Outreach, Empowerment und Diversity (aktiven Zugang, Ermächtigung und Vielfalt) im Bereich der Erwachsenenbildung. Dieses von der EU geförderte Grundtvig-Netzwerk umfasst 17 Institutionen aus 14 verschiedenen Ländern. Wir verfolgen gemeinsam das Ziel, auf die Notwendigkeit von Outreach-Arbeit aufmerksam zu machen. Es geht darum, marginalisierte Gruppen, insbesondere Migranten und ethnische Minoritäten zu erreichen, mehr Vielfalt in der Erwachsenenbildung zu entwickeln und die Lernenden zu stärken. Über den Empowerment-Ansatz soll eine aktive europäische Bürgerschaft gefördert werden.

Im Rahmen des Projekts wollen wir

- eine Zusammenstellung und Analyse von Beispielen bewährter Praxis zur Stärkung sozialer Inklusion und aktiver Bürgerschaft aus ganz Europa liefern,
- Outreach-Strategien, die bereits von einigen Institutionen angewandt werden analysieren, und die so gewonnenen Informationen an andere Bildungseinrichtungen weitergeben, um sie in der Organisation von Outreach-Programmen zu unterstützen,
- Vielfalt in den Erwachsenenbildungsorganisationen und deren Traininsprogrammen fördern,
- auf Beispielen bewährter Praxis und positiven Erfahrungen innerhalb des Netzwerks basierende Empowerment-Strategien entwickeln, um Lernende mit Marginalisierungshintergrund zu aktivem Handeln zu mobilisieren,
- verbesserte Lehrmethoden zum Empowerment unterschiedlicher Zielgruppen entwickeln und Methodenleitfäden veröffentlichen,
- durch Vielfalt und Einbeziehung der Lernenden die Verwaltung und Organisation von Erwachsenenbildungsinstitutionen verbessern,
- untersuchen, wie die Einbeziehung verschiedenster Lernender Erwachsenenbildung insgesamt verbessern kann,
- politische Empfehlungen aussprechen für Integration und Empowerment marginalisierter Gruppen und für deren Teilnahme an lebenslangem Lernen,
- zur Präsentation unserer Ergebnisse 2014 eine Europakonferenz in Brüssel organisieren.

Mitglieder des Netzwerks



EAEA – Europäischer Verband für Erwachsenenbildung

Das OED-Netzwerk wird vom EAEA, dem Europäischen Verband für Erwachsenenbildung, koordiniert. EAEA ist eine europäische NGO mit 116 Mitgliedsorganisationen in 43 Ländern.



Dafni Kentro Epaggelmatikis Katartisis (DAFNI KEK), Griechenland

DAFNI KEK plant und realisiert Aktionen und Kurse zugunsten sozial benachteiligter Bevölkerungsteile und gefährdeter Gruppen (Arbeitslose, alleinerziehende Mütter, Mitglieder der ländlichen Bevölkerung, Migranten, Roma) und reagiert auf offizielle Forderungen auf nationaler und europäischer Ebene oder auch im lokalen Raum mit Workshops für Problembewusstsein.



Danish Adult Education Association (DAEA)

DAEA ist ein Dachverband, der non-formale Erwachsenenbildung durch Zusammenarbeit, Information und Entwicklung fördert. DAEA repräsentiert 34 Mitgliedsorganisationen.



Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV), Deutschland

Der Deutsche Volkshochschul-Verband ist die politische Vertretung der Volkshochschulen und der 16 VHS-Landesverbände auf Bundes- und europäischer Ebene.



Educational Disadvantage Centre (EDC), St. Patrick's College, Drumcondra, ein College der Dublin City University, Irland

Das Educational Disadvantage Centre (EDC) an der Pädagogischen Fakultät des St. Patrick's College beteiligt sich auf nationaler und internationaler politischer Ebene an der Etablierung erfolgreicher Methoden im Umgang mit sozialer und ökonomischer Benachteiligung im Bereich Bildung.



Estonian Non-formal Adult Education Association, Estland

ENAEA ist ein Dachverband von non-formalen Erwachsenenbildungsanbietern und Nichtregierungsorganisationen in Estland. ENAEA repräsentiert 74 Mitglieder und ist ein Sozialpartner des Ministeriums für Bildung und Forschung.



FOLAC – Learning for Active Citizenship, Schweden

FOLAC steht für die internationalen Bestrebungen der 150 schwedischen Volkshochschulen. Ziel ist die Förderung von Lehrangeboten für aktive Bürgerschaft auf lokaler, nationaler, europäischer und globaler Ebene.



Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen, Deutschland

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist die zentrale Infrastruktureinrichtung für Wissenschaft und Praxis der Weiterbildung in Deutschland



House of Science and Technology, Wraza, Bulgarien

Diese 1992 offiziell gegründete Non-Profit-Organisation im Bereich Wissenschaft, Kultur und Pädagogik ist ein Zusammenschluss von Ingenieuren, innovativen Wissenschaftlern, Technikern und anderen Praktizierenden und Studierenden aus den Bereichen Wissenschaft, Technologie und Ökonomie.



Hydra International Projects & Consulting, Türkei

Hydra International Projects & Consulting Co. ist eine Non-Profit-Organisation, die, den Realitäten und Bedürfnissen unseres Landes entsprechend, allen Institutionen und Organisationen, die auf nachhaltige Entwicklung im In- und Ausland hinarbeiten, informationelle, technische, ökonomische und rechtliche Unterstützung anbietet.



Internationale Organisation für Migration (IOM), Österreich

Die IOM ist die weltweit führende Organisation, die sich der Thematik Migration in all ihrer Vielfaltigkeit und Komplexität widmet. Seit ihrer Gründung im Jahr 1951 arbeitet die IOM eng mit verschiedenen Partnern – Regierungen, zwischenstaatlichen und internationalen Organisationen sowie Nichtregierungsorganisationen – zusammen.



La ligue de l'enseignement, Frankreich

La ligue de l'enseignement umfasst mehr als 30.000 Vereine in 102 Departement- und 22 Regionalverbänden in Frankreich. Das gemeinsame Ziel ist es, verantwortungsbewusste Bürger auszubilden, die ihre Pflichten erfüllen, ihre Rechte in Anspruch nehmen, und sich aktiv in die Gestaltung der Gesellschaft einbringen, indem sie deren demokratischen, humanistischen und sozialen Charakter stärken. All diese Vereine gehen zusammen gegen jede Art von Ungerechtigkeit vor, um zu einer faireren und unvoreingenommeneren Gesellschaft zu gelangen.



lernraum.wien

lernraum.wien, das Institut für Mehrsprachigkeit, Integration und Bildung, ist die Forschungsabteilung der Wiener Volkshochschulen.



Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad, Spanien

Die Organisation Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad (MPDL) wird von einem Verwaltungsrat geleitet, dessen Vorsitz die Präsidentin des MPDL, Francisca Sauquillo, inne hat. Präsident/-in, Generalsekretär/-in und die anderen Mitglieder des Rates werden in der Mitgliedervollversammlung gewählt, welche das Hauptlenkungsorgan des MPDL darstellt.



The Finnish Lifelong Learning Foundation (KVS), Finnland

Kansanvalistusseura (KVS), die Finnische Stiftung für Lebenslanges Lernen, fördert durch ihr Angebot an Fachkenntnissen und Dienstleistungen eine Gesellschaft des Lernens. Die Stiftung wurde 1874 gegründet und kooperiert mit vielen verschiedenen Akteuren in der Erwachsenenbildung in Finnland und international.



National Institute of Adult Continuing Education (NIACE), England und Wales

Gemäß dem strategischen Gesamtkonzept von NIACE setzen wir uns dafür ein, dass mehr Erwachsene in England und Wales, in Europa und in der ganzen Welt an formalem und nicht-formalem Lernen teilnehmen.



Romani Association of Women Drom Kotar Mestipen (Spanien)

Die Romani Association of Women Drom Kotar Mestipen, gegründet 1999, ist eine Non-Profit-Organisation von Roma- und Nicht-Roma-Frauen mit verschiedenen sozialen Hintergründen (Alter, Ausbildung, Beruf, usw.).

Besuchen Sie unsere Webseite für weitere Informationen: www.oed-network.eu

Einleitung

Hintergrund

Was die Teilnahme an Erwachsenenbildung angeht, herrscht nach wie vor ein Ungleichgewicht. Trotz vieler Bemühungen bleiben Minderheiten, Erwachsene mit niedrigem Bildungsgrad und andere Gruppen, die bereits in der Gesellschaft insgesamt unterrepräsentiert sind, dies auch in der Erwachsenenbildung.¹ Teilnahme an Bildung und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, die Fähigkeit, seiner Stimme Gehör zu verschaffen, hängen ganz offensichtlich miteinander zusammen. So sind wir der Überzeugung, dass die Einbeziehung marginalisierter Gruppen in die Erwachsenenbildung den Weg für eine gerechte und teilhabeorientierte Gesellschaft ebnet und daher ein vorrangiges Ziel aller Erwachsenenbildungsanbieter sein sollte. Zur Erreichung dieses Ziels sind die folgenden vier Konzepte von entscheidender Wichtigkeit: Diversity, Outreach, Empowerment und Active Citizenship (Vielfalt, aktiver Zugang, Ermächtigung und aktive Bürgerschaft).



OED stellt diejenigen in den Mittelpunkt, die Erwachsenenbildung am nötigsten brauchen

Der Blick auf einige Fakten zur ökonomischen und sozialen Situation und zum Bildungsstand vieler Europäer hilft zu verstehen, welche Menschen wir meinen, wenn wir von denjenigen sprechen, die Erwachsenenbildung am nötigsten brauchen.

- Bildung wird da gebraucht, wo die ökonomische Situation prekär ist.

Die Lebensqualität von mindestens 20 Millionen Menschen ist aufgrund fehlender Mittel stark eingeschränkt.²

Laut der Europäischen Kommission sind 120 Millionen Menschen in der EU (24,2% der Gesamtbevölkerung) von Armut und sozialer

Ausgrenzung bedroht und rund ein Viertel der Gesamtbevölkerung hat keinen weiterführenden Schulabschluss.³

Der Europäischen Kommission zufolge ist die Situation für bestimmte Bevölkerungsgruppen besonders problematisch – zum Beispiel für die Roma: Zwei Drittel sind arbeitslos, nur eines von zwei Kindern besucht einen Kindergarten und nur 15% machen einen Schulabschluss.⁴

- Bildung wird da gebraucht, wo Menschen bisher wenig oder gar keine demokratische Mitsprache haben. Bildung muss verschiedene Ausprägungen von Demokratie unterstützen.

Während auf der einen Seite traditionelle Instrumente der repräsentativen Demokratie – wie z. B. wählen gehen – immer seltener in Anspruch genommen werden, weil die Menschen immer weniger das Gefühl haben, dadurch Einfluss nehmen zu können, erleben wir auf der anderen Seite überall in der EU neue Formen des Protests, neue Forderungen nach Mitbestimmung, wie z. B. die Occupy-Bewegung.

Sozial benachteiligte oder bildungsferne Gruppen haben das Bedürfnis und das Recht gehört zu werden und die Möglichkeit zu bekommen, Wissen und Fähigkeiten zu erlernen, durch die sie aktiv an der Entwicklung unserer Gesellschaft mitwirken, und am Diskurs darüber teilnehmen können, wie man den individuellen und gemeinsamen Herausforderungen auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene begegnen soll.

OED – Was meinen wir mit Outreach, Empowerment, Diversity und Active Citizenship?

Outreach (Aktiver Zugang)

Dieses Konzept geht davon aus, dass Bildung keine Ware ist, die die Menschen sich beschaffen und nach Hause tragen müssen, sondern dass sie ein eigenständiges Gut ist, das in die Welt getragen werden muss, um für potentielle Lerner verfügbar zu sein – wo immer sie sind und was immer sie brauchen. Paulo Freire kritisiert die, wie er es nennt, „Bankier-Methode der Erziehung“, bei der die Lehrenden Wissen lediglich überweisen, Aussagen und Anweisungen auszahlen, und in dem die Lernenden schlicht als Container für vordefiniertes Wissen angesehen werden.⁵ Freires Konzept kritisiert die Art und Weise der Wissensvermittlung: Wissen, definiert von den Eliten, die folglich entscheiden, was gut und nützlich, und was überflüssig ist.

Outreach als übergreifendes Konzept ist genau das Gegenteil: Bildung stellt sich den Menschen auf viele verschiedene Arten selbst zur Verfügung. Neues Wissen wird während des Lernprozesses gemeinsam geschaffen. Dadurch verändert sich sowohl die Rolle der Lehrenden und Bildungsinstitutionen, – die nicht länger monolithische Lagerungs- und Verteilungssysteme sind –, als auch die Rolle der Lernenden. Beide arbeiten nun zusammen an der Schaffung neuen Wissens. Dabei birgt der Begriff Outreach oder

(aktiver) Zugang die Gefahr eines bevormundenden Gebrauchs im Sinne von: „Wir, die wir uns innen befinden, wir, die über Wissen verfügen, ermöglichen jenen, die außen sind, die nicht über Wissen verfügen, (aktiven) Zugang.“ Die Institutionen und die Lehrenden müssen ihre jeweilige Funktion, ihre Programme und ihre Position innerhalb der komplexen Gesellschaft also fortwährend kritisch hinterfragen.

Die Herausforderung besteht darin, jenen, denen der Zugang zu Bildung oft verwehrt ist, einen selbstbestimmten Weg zur Teilnahme aufzuzeigen, ohne sie dabei zu bevormunden.

Empowerment (Ermächtigung)

Das Konzept Empowerment geht zurück auf Gemeindeaktionsprogramme (community action programs) der 1930er Jahre, auf die internationale Bürgerrechtsbewegung und auf verschiedene kleinere lokale Projekte (grassroots projects). Der brasilianische Pädagoge Paolo Freire spielt mit seinem Hauptwerk Pädagogik der Unterdrückten eine zentrale Rolle in den Sozialwissenschaften, in der Psychologie und eben in den Bildungswissenschaften.

Der Begriff Empowerment oder Ermächtigung kann von verschiedenen Akteuren auf verschiedene Art und Weise verstanden werden. Bestimmten Gruppen in der Gesellschaft mangelt es aufgrund von bestimmten Faktoren, wie kulturellen Vorurteilen, Diskriminierung und Ungerechtigkeit, an Macht und gesetzlicher Vertretung. Das Ziel von Ermächtigung ist es jedoch nicht, diesen Gruppen bevormundend und gönnerhaft Macht zu übergeben, sondern sie vielmehr zu befähigen, sich die Macht, die sie brauchen, selbst zu nehmen. Wie es Jesse Jackson, einer der wichtigsten Bürgerrechtler in den USA, ausdrückt: „Du hast nicht die Verantwortung dafür, dass du unten bist, aber du hast die Verantwortung dafür, dass du nach oben kommst.“ Genau so verstehen auch wir im OED-Netzwerk den Begriff Ermächtigung. Auch hier müssen wir vorsichtig sein und dürfen nicht darauf verfallen, einen paternalistischen Habitus nach der Devise „Wir ermächtigen euch“ an den Tag zu legen. Dies würde den Gruppen, mit denen wir arbeiten, weiterhin den Status der Machtlosen und von einer „helfenden Hand“ Abhängigen zuweisen. Die Lerninhalte müssen von den Lernenden selbst bestimmt werden. Ermächtigung bedeutet für uns, Werkzeug zur Selbstermächtigung bereitzustellen, und sich stets der Notwendigkeit kritischer Selbstreflexion – sowohl auf Seiten der Lehrenden als auch der Lernenden – bewusst zu sein. Kritisches Bewusstmachen und Analysieren der eigenen Situation sind dabei selbst schon Werkzeug für Ermächtigung.

Schließlich kann man, durch kritische Analyse von Machtstrukturen innerhalb der Gesellschaft, Strategien für Veränderung definieren. Das Konzept Ermächtigung oder Empowerment beinhaltet eine gleichwertige Rollenverteilung von Lehrenden und Lernenden,

bei der beide zur gleichen Zeit lehren und lernen. Es sollte der Grundgedanke und damit das leitende Prinzip von Empowerment-Arbeit sein, dass keine Kenntnis mehr oder weniger wert ist als die andere. (Der Machtanspruch, der sich mit dem Konzept von Kenntnisspeicher und Kenntnisvermittlung in bestimmten sogenannten etablierten Bildungskontexten verbindet, stellt hierzu den Kontrast dar.) Bildung im Sinne von Empowerment sollte auch frei von Lernergebnismessungen im herkömmlichen Sinne sein.

Diversity (Vielfalt)

Dieses Konzept bedeutet, dass wir Folgendes akzeptieren und anerkennen: Menschen unterscheiden sich in Bezug auf sozialen Status, Religion, Sprache, Geschlecht, Herkunft, Alter und sexuelle Veranlagung. Das Konzept Vielfalt ist eine wichtige und positive Herangehensweise, um Unterschiede sichtbar und nutzbar zu machen, und um sie wertzuschätzen. Manchmal ist dabei die Ursachenforschung dieser Unterschiede ein Mittel, um die Lebenssituation für bestimmte Gruppen zu verbessern, zum Beispiel für jene, die aufgrund von Diskriminierung, Rassismus, Linguizismus oder wirtschaftlicher Ausbeutung marginalisiert sind.

Das Wissen um die Vielfalt von Lebenssituationen -kontexten und -stilen sowohl der (potentiellen) Lernenden als auch der Lehrtätigen selbst macht den Trainer/-innen, den in Verwaltung und Organisation Tätigen und den Ausbildungsleiter/-innen die Vielfalt derer bewusst, die die Kurse besuchen, oder – und genau damit beschäftigt sich OED – eben gerade nicht besuchen. Wir sind der festen Überzeugung, dass der richtige Umgang mit und das Bewusstsein um Vielfalt ein erster Schritt hin zu Ermächtigung und aktiver Bürgerschaft sind, und wir glauben, dass dem Bewusstsein um Vielfalt weitere konkrete Schritte hin zu entsprechenden Fördermaßnahmen folgen müssen.



Active Citizenship (Aktive Bürgerschaft)

Aktive Bürgerschaft bedeutet nach unserem Verständnis, dass alle Bürger die Fähigkeit, die Möglichkeit, und den Willen haben, sich in verschiedenen gesellschaftlich Sphären, wie im Berufsleben, in zivilgesellschaftlichen Organisationen oder in Politik und Kultur, aktiv einzubringen. Aktive Bürgerschaft beschäftigt sich mit der Beziehung zwischen den Individuen und ihren Gemeinschaften. Das Konzept gründet sich auf demokratische Werte und Menschenrechte und betont Mitbestimmung und Teilhabe.⁷

Aktive Bürgerschaft ist die Grundlage für Demokratie. Ohne aktive Bürgerschaft, ohne Bürgerinnen und Bürger, die sich ihrer Rechte und Pflichten bewusst sind und die Fähigkeit besitzen, die Stimme zu erheben und in Aktion zu treten, gibt es keine Demokratie.

Unsere Gesellschaft steht vor gewaltigen Herausforderungen: Finanzkrise, Arbeitslosigkeit, wachsende soziale Ungleichheit, Migration, Rassismus und xenophobe Tendenzen, Geschlechterungleichheit und Klimawandel. Die Geschichte lehrt uns, dass diese Herausforderungen ohne das Zutun aktiver Bürgerinnen und Bürger, ohne eine auf Menschenrechte gegründete lebendige Zivilgesellschaft, nicht erfolgreich angegangen werden können.

In einer globalisierten Welt muss aktive Bürgerschaft multidimensional verstanden werden – auf lokaler, regionaler, nationaler, europäischer und globaler Ebene. Das Engagement der Bürgerinnen und Bürger muss auf lokaler und nationaler Ebene und in transnationaler Kooperation stattfinden. Und dabei muss man sie unterstützen.

Aktive Bürgerschaft lernen

Das Lernen aktiver Bürgerschaft muss als politischer Akt verstanden werden. Und aktive Bürgerschaft beibringen heißt nicht, dass man die Lernenden an die aktuelle Situation anpasst, sondern, dass man sie zu ihrem eigenen Wohl und zum Wohle der ganzen Gesellschaft zu Veränderung ermutigt.

„Ich beabsichtige nicht, die Bedeutung von staatsbürgerlicher Bildung herunterzuspielen, aber ich will mich dafür aussprechen, dass wir unser Augenmerk weniger auf die Lehre richten, als vielmehr darauf, wie Menschen durch Mitwirken in Zusammenhängen und an Entwicklungen, welche ihr Alltagsleben und das der ganzen Gesellschaft darstellen, selbst Demokratie lernen können.“

Berit Larsson während des OED-Trainer-Workshops im April 2013.

Zwar kommen wir nicht als aktive Bürger auf die Welt, doch verfügen wir alle über die Fähigkeit, aktive Bürger zu werden. Das Recht eines Menschen auf grundlegendes Wissen und auf grundlegende Fertigkeiten ebenso wie sein Recht auf das Erlernen der von der Generaldirektion Erziehung und Kultur der Europäischen Kommission umrissenen Schlüsselkompetenzen⁸

muss respektiert und gefördert werden. Erwachsenenbildung kann hierbei einen entscheidenden Beitrag leisten.

Der Ausgangspunkt für staatsbürgerliche Bildung muss das Leben der Lernenden und die Anerkennung des Umstandes sein, dass die Lernenden ihre Entwicklung selbst bestimmen. Das bedeutet für Lehrende und Lernende in der Erwachsenenbildung, eine zugleich individuelle und strukturelle Perspektive einzunehmen. Welche individuellen Hürden verhindern gesellschaftliche Teilhabe? Was kann ich tun, um diese Hürden aus dem Weg zu räumen? Welche strukturellen Hürden gibt es? Wie kann ich, gemeinsam mit anderen, diskriminierende, auf Geschlecht, gesellschaftlicher Klasse, Ethnie, Religion, Behinderung oder sexueller Veranlagung beruhende Strukturen durchbrechen?

„Demokratie erlernen wir durch gemeinsames Handeln in einem agonistischen Diskurs. Deswegen geht es beim Lehren von Subjektivität im Kern darum, wie man gleichberechtigt sein kann in einer Welt voller Ungleichheiten.“

Berit Larsson während des OED-Trainer-Workshops im April 2013.

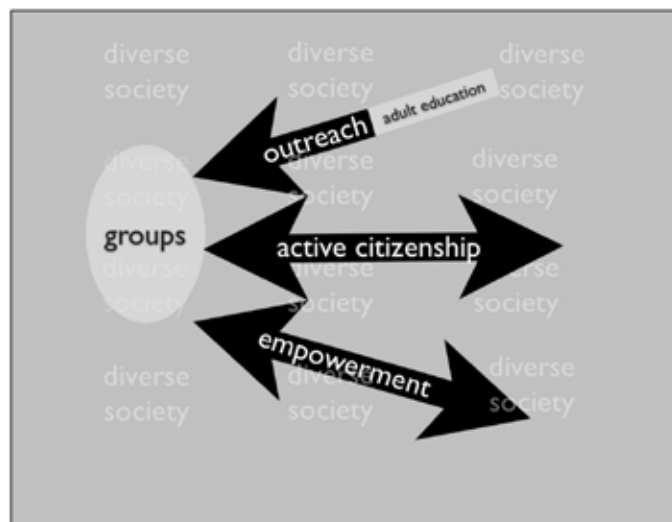
Entscheidend ist, dass man nicht nur etwas über aktive Bürgerschaft lernt, sondern während des Lernprozesses selbst schon aktive Bürgerschaft praktiziert. Das tägliche Leben in der Gemeinschaft mit seinen spezifischen Herausforderungen muss also in den Lernprozess einbezogen werden. Die Befähigung zu aktiver Bürgerschaft kann als dynamisches Prinzip in den Lernprozessen integriert werden, wenn es um das Erlernen grundlegender Fähigkeiten geht, um Sprachunterricht, um Qualifizierung für ein Hochschulstudium oder um berufliche (Weiter-)Bildung.

Aktive Bürgerschaft lernen bedeutet, sich Kenntnisse, Verhaltensweisen und Fertigkeiten anzueignen, die bei individuellem und kollektivem Handeln angewendet werden. Wichtige Inhalte dieses Lernprozesses sind:

- Eigenständigkeit,
- demokratische, auf Menschenrechten basierende Werte,
- Kenntnisse über Rechte und Pflichten,
- Kenntnisse über Institutionen und Strukturen in der Gesellschaft,
- die Fähigkeit Informationen zu finden und zu beurteilen,
- die Fähigkeit kritisch zu denken,
- die Fähigkeit zu kommunizieren,
- die Fähigkeit zu organisieren,
- die Fähigkeit zu erkennen, wo Macht ausgeübt wird und welche Wege der Einflussnahme es gibt,
- die Fähigkeit eine Meinung zu entwickeln und auszudrücken.

Die beste und wirkungsvollste Art aktive Bürgerschaft zu lernen ist sie zu praktizieren – learning by doing. Die Aufgabe der Trainerinnen und Trainer ist es, die Teilnehmenden auf ihrem Lernweg zu unterstützen.

Die folgenden Kapitel geben eine kurze Übersicht über einige grundlegende Prinzipien, die das OED-Netzwerk für wichtig erachtet. Diese Prinzipien werden durch Good-Practice-Beispiele⁹ veranschaulicht, durch die wir konkrete Ideen und Vorschläge geben wollen, wie Outreach-Arbeit mit marginalisierten Gruppen¹⁰ in der Erwachsenenbildung aussehen kann.



1. Kontaktaufnahme: Lernende informieren und gewinnen

Bestimmte Minderheiten, wie Erwachsene, die in der Vergangenheit nur eingeschränkten Zugang zu Bildung hatten, Schulabbrecher und andere sozial benachteiligte oder bildungsferne Gruppen, nehmen am wenigsten an Erwachsenenbildung teil. Bildungsanbieter nehmen oft eine Haltung nach dem Motto „jene, die wirklich lernen wollen, werden von allein zu uns kommen“ ein. Doch ist ausbleibende Teilnahme nicht zwangsläufig als Fehler der Nicht-Teilnehmenden anzusehen. Vielmehr ist der Bildungsanbieter aufgrund verschiedener Faktoren oft schwer zu erreichen.

Sich die Hindernisse bewusst zu machen, die der Teilnahme an Erwachsenenbildung im Weg stehen können, ist der erste Schritt zur Inklusion marginalisierter Gruppen. Gründe für Nicht-Teilnahme reichen von Mangel an Information zum vorhandenen Angebot, über Sprachbarrieren oder ungünstige Lage der Angebote, bis hin zu Hindernissen persönlicher Natur, z. B. welcher persönliche oder kulturelle Wert der Bildung beigemessen wird. Oft halten schwaches Selbstvertrauen oder frühere schlechte Erfahrungen mit Bildungsinstitutionen die potentiellen Lernenden davon ab, an Erwachsenenbildung teilzunehmen.¹¹ Diese Faktoren sollte im Hinterkopf behalten, wer mit den potentiellen Teilnehmenden Kontakt aufnimmt.

1.1 Entwicklung einer Strategie

Outreach-Arbeit betreiben umfasst viel mehr als bloß Flyer verteilen. Outreach-Strategien müssen sorgfältig vorbereitet und in eine umfassende Strategie eingebettet werden. Ohne die passende Outreach-Strategie, um die potentiellen Lernenden zu erreichen,

bleibt das beste Bildungsprogramm erfolglos. Standardlösungen gibt es dabei kaum. Hat ein Anbieter mit seinen Outreach-Aktionen bei einer bestimmten Gruppe Erfolg, garantiert das nicht den Erfolg in anderen Kontexten. Kursleiterinnen und Kursleiter, Programmplanende, Outreach-Worker, Lernende und Vertreter von Lernenden – alle sollten an der Planung der Outreach-Strategien beteiligt sein. In diesem Zusammenhang sollten die Motivationen für Outreach-Aktivitäten und das Selbstverständnis des Anbieters (erneut) geprüft werden. (Zum Beispiel indem ein entsprechender Passus in das Leitbild des Anbieters eingefügt wird.)

Die folgenden Fragen sollten unter Berücksichtigung realistischer Finanzierung und verfügbarer qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick genommen werden:

- Welche Gruppen wollen wir ansprechen? – Und welche Gruppen lassen wir aus, indem wir sie nicht ansprechen?
- Wie stellen wir den Kontakt zu potentiellen Teilnehmenden her? Dies könnte durch Empfehlungen, Mediatoren, Vermittler, „Lernbotschafter“ und Ehrenamtliche geleistet werden.
- Wollen wir nur in unseren Einrichtungen und in denen ggf. angegliederter Partner arbeiten, oder wollen wir die Menschen auch außerhalb des vorgesteckten Rahmens oder z.B. in den Schulen ihrer Kinder ansprechen? Besuchen wir sie vielleicht sogar bei ihnen zu Hause?¹²
- Wie begegnen wir Vorbehalten und Misstrauen gegenüber unserem Angebot?
- Wie identifizieren wir Lernbedürfnisse und -interessen?
- Was muss sich in unserer Institution verändern, um die neuen Teilnehmenden voll zu miteinzubeziehen?

Alle, die an Planung und Umsetzung der Outreach-Aktivitäten beteiligt sind, und alle, die die Programme für die Teilnehmenden gestalten, sollten die Möglichkeit zu regelmäßigem Austausch haben. Besonders der rege Austausch zwischen den für die Gewinnung neuer Lernender Zuständigen und den „internen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich während oder nach der Anmeldung um die Teilnehmenden kümmern, verbindet die verschiedenen Outreach-Phasen miteinander und verhindert so, dass der Kontakt mit den Teilnehmenden zwischendurch abbricht.

Strategische Planung ist für die Verwirklichung inklusiver Erwachsenenbildung unabdingbar. Programmplanung ist das Konzept, welches den Unterricht im Klassenzimmer mit Empfängern und Anbietern verbindet. Programmplanende sollten spezielles Training angeboten bekommen, um an diesem Knotenpunkt zwischen den verschiedenen Parteien verhandeln zu können.

Inklusive Erwachsenenbildung kann nicht von jetzt auf gleich Bestandteil sämtlicher Kurse, Lernumfelder und Themen werden. Die Einführung muss vorsichtig und allmählich erfolgen. Allerdings kann jedes Lernthema in Hinblick auf inklusive und vielfältige Lerngruppen vorbereitet werden. Differenzierte Konzepte braucht es also nicht nur für verschiedene Zielgruppen, sondern auch

für verschiedene Themen, wie Kunst, Gesundheit, Sprach-, oder Alphabetisierungskurse.

GREAT-Projekt - Greenwich Community College, England

✓ Umfassende Outreach-Strategie

Im Rahmen des GREAT-Projekts unterstützt das Greenwich Community College bis zu 1000 ehemalige nepalesische Gurkha-Soldaten und ihre Familien in der Gemeinde durch ein umfassendes Englischkursangebot.

Im Zusammenhang seiner Outreach-Weiterbildungsstrategie arbeitet die Community Engagement Unit des College (CEU) zusammen mit Gemeindegruppen aus dem gesamten Bezirk an der Schaffung neuer Lernangebote in der Gemeinde. Neben Englischunterricht in Kooperation mit Kinderhorts und Gurkha-Gemeindegruppen bekommen die Familien außerdem Hilfe bei der Erlangung weiterführender Qualifikationen und bei der Arbeitsplatzsuche angeboten. In Vernetzung mit den örtlichen Schulen wird Familienlernen mittlerweile als Teil eines anhaltenden Prozesses zur Befriedigung der Lernbedürfnisse in der Gemeinde praktiziert.

Außerdem wurde eine Vollzeitkraft eingestellt, die verschiedene Aufgaben erfüllt: die Bekanntheit des Projekts durch weitere Outreach-Arbeit erhöhen, unter Einbeziehung von Lernenden und Nicht-Lernenden Recherche zur Bestimmung der Lernbedürfnisse der Gurkha betreiben sowie ein Netzwerk mit der nepalesischen Gemeinde und mit Organisationen aus dem ehrenamtlichen und gemeinnützigen Sektor in Greenwich aufbauen.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<http://www.niace.org.uk/current-work/great>

1.2 Persönliche Kontakte knüpfen, kooperieren und Energien bündeln

Sobald Sie sich für eine bestimmte Gruppe entschieden haben, an die Sie sich wenden wollen, und auch dafür, wo Sie sich an sie wenden wollen, brauchen Sie Zeit und Geduld, um die Aufmerksamkeit auf Ihr Angebot zu lenken und Vertrauen aufzubauen. Outreach-Mitarbeiter/-innen können dabei den ersten Kontakt herstellen, über das Angebot informieren und der Einrichtung ein menschliches Gesicht verleihen. Persönliche Kontakte sind grundlegend für den Erfolg der Maßnahmen. Der Kontakt zwischen den potentiellen Teilnehmenden und dem



Bildungsanbieter kann durch Mediatoren erleichtert werden. Mediatoren können professionelle Outreach-Worker, Angestellte der Lehrereinrichtung, Ehrenamtliche oder Freelancer sein.¹³

Weiterhin kann es hilfreich sein, Partner zu finden, die mit der gleichen Zielgruppe oder auf einem ähnlichen Gebiet arbeiten, oder die anderweitig Überschneidungen in der Zielsetzung aufweisen, und mit ihnen ein Netzwerk zu bilden. Es lohnt sich, über den eigenen Tellerrand zu schauen. So sollte auch eine Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen aus anderen Bereichen, wie Vorschule, Grundschule, Sekundarstufe I und II, in Betracht gezogen werden, ebenso wie mit Partnern außerhalb des Bildungssektors (z. B. Akteure im Gesundheitswesen oder in der kommunalen Entwicklungsförderung, Sozial- und Arbeitsämter, Migrantenvereinigungen, Kirchengemeinden usw.). Netzwerkpartner können potentielle Teilnehmende an weiterleiten oder die Möglichkeit geben, das eigene Programm in der jeweiligen Institution vorzustellen – in einer informellen Umgebung, die den potentiellen Teilnehmenden vertraut ist, und in der sie daher Vorbehalte und Misstrauen gegenüber Bildungsprogrammen besser überwinden können. Die Unterstützung durch einen Partner, dem der oder die potentielle Teilnehmende bereits vertraut, fördert das Vertrauen gegenüber der eigenen Einrichtung.

Kontakt zu Bezugspersonen, die in der Gruppe der potentiellen Teilnehmenden einen gewissen Status genießen, verschafft Zugang zu gruppeninternen Informationen und erleichtert es, Kontakt zu potentiellen Lernenden herzustellen.

Wenn mit der Zielgruppe bereits Kontakt bestand, kann die Peer-to-Peer-Methode effektiv sein: Ehemalige Teilnehmende werden dabei gebeten, in ihrem Bekanntenkreis Werbung zu machen. Mund-zu-Mund-Propaganda ist oft das beste Mittel, um neue Teilnehmende zu gewinnen.

„Red Thread“- Kvarnby Volkshochschule, Schweden

✓ Outreach-Strategie

✓ Peer-to-Peer-Methode

Der Kurs „The Red Thread“ („Der rote Faden“) an der Kvarnby Volkshochschule in Schweden richtet sich an gering qualifizierte



Roma-Frauen. Misstrauen gegenüber Schulen und Autoritäten ist in den Roma-Gruppen in Schweden weit verbreitet. Zwei ehemalige Teilnehmerinnen mit Roma-Hintergrund arbeiteten daher als Botschafterinnen für die Kvarnby Volkshochschule: Sie suchten andere Roma-Frauen in deren sozialem Umfeld auf und luden sie zur Teilnahme ein. Aufgrund ihrer Herkunft hatten die beiden mehr Chancen darauf, von den potentiellen Teilnehmenden akzeptiert und angehört zu werden.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<http://www.folac.se/images/OED/redthreadkvarnby.pdf>

1.3 Langfristig planen

Besonders wenn zur Sicherung künftiger Finanzierungshilfen konkrete Ergebnisse vorgewiesen werden müssen, ist vorab zu beachten, dass Outreach-Aktivitäten meist eine längere Anlaufzeit benötigen. Auch können potentielle Ergebnisse nur schwer bewertet, und kaum eindeutig als Resultat einer bestimmten Strategie bestimmt werden. Langfristige Ergebnisse erfordern Geduld und langfristige Planung. Outreach-Arbeit muss als kontinuierlicher Prozess gesehen werden. Überstürzte, kurzfristige Aktionen können der Glaubwürdigkeit und dem Ruf eines Anbieters sogar Schaden zufügen.

2. Einführung und Beratung: Bedürfnisse und Stärken der Lernenden ermitteln und abwägen

Wenn potentielle Teilnehmende vom Bildungsangebot erfahren haben, Interesse zeigen und mit der Einrichtung in Kontakt sind, besteht die Herausforderung darin, die Teilnehmenden dazu zu motivieren, ihren individuellen Lernweg zu beschreiten und zu verfolgen. An diesem Punkt ist es ausschlaggebend, dass jegliche Sorgen und Ängste der Teilnehmenden wahrgenommen und zerstreut werden. Sich in einer formellen Lernsituation befinden, womöglich „die falschen Antworten“ geben, mit einem ungewohnten Gruppenumfeld konfrontiert sein – all das kann Angst auslösen.

Aufgrund der jeweiligen Lernbiografien kann formale Bildung von einigen Teilnehmenden als bedrohlich empfunden werden. Trainerinnen und Trainer werden dann wahrgenommen als Vertreter eines „restriktiven Systems“, als Autoritätspersonen und als Türsteher zur künftigen beruflichen Laufbahn. Eine solche Sichtweise ist meist durch eine ‚traditionelle‘ Vorstellung vom Lehrerberuf und durch persönliche Erfahrungen bedingt. Auch die anderen Teilnehmenden können als potentielle Bedrohung wahrgenommen und die Gruppendynamik kann als unangenehm empfunden werden.

2.1 Sich Zeit nehmen, um die Teilnehmenden Kennenzulernen

Wenn potentielle Teilnehmende Fragen haben oder sich anmelden wollen, sollten sie in der Einrichtung von jemandem empfangen werden, der oder die sich für jede und jeden einzeln Zeit nimmt und potentielle Ängste zerstreut.

Wichtig ist eine grundsätzliche Offenheit gegenüber der Persönlichkeit der Teilnehmenden, ihren Erwartungen und ihrem Verhalten. Auf keinen Fall sollten diese vorab unterstellt, oder auf Grundlage oberflächlicher Informationen Anderer als bekannt vorausgesetzt werden. Von Bedeutung ist es, offen zu sein für die individuell unterschiedlichen und von der jeweiligen Bildungskultur abhängigen Lernstile sowie die Teilnehmenden nach ihren Wünschen und Bedürfnissen zu fragen: Was sie lernen wollen, wie sie lernen, und wie ihre Lernbiografien aussehen.

Potentielle Teilnehmende sind sich ihrer Bildungsbedürfnisse in vielen Fällen nicht konkret bewusst und haben oft andere Prioritäten und Probleme, um die sie sich kümmern müssen. Ziel sollte es sein, das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Bildung zu erhöhen, ohne dabei ins „Predigen“ zu verfallen.

Auch ein Angebot weiterführender Ausbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst ist ein wichtiger Punkt. Insbesondere Mitarbeitende in der Programmplanung und -durchführung sollten Zugang zu Kursen und Trainings zur Überwindung von Vorurteilen und zur Förderung sozialer Inklusion haben, sodass sie sich wirkungsvoll für Outreach, Vielfalt und aktive Bürgerschaft einsetzen können.

Schule für Erwachsene La Verneda – Sant Martí, Spanien

✓ **Einführende Beratung**

✓ **Peer-to-Peer-Methode**

An der Schule La Verneda -Sant Martí ist die Begrüßung und die Aufnahme von Menschen, die zum ersten Mal dorthin kommen, eine wichtige Aufgabe, die im individuellen Gespräch stattfindet. Dabei nimmt man sich für jeden Teilnehmenden Zeit. Bei Aufnahme, Registrierung und Anmeldung neuer Gruppen spielen ehemalige Lernerinnen und Lerner eine wichtige Rolle, da sie über die nötigen kommunikativen Fähigkeiten verfügen und selbst erlebt haben wie es ist, zum ersten Mal in die Einrichtung zu kommen. Die Entscheidung, ob ein neuer Teilnehmender Anfänger- oder Fortgeschrittenenniveau hat, wird auf Grundlage eines Gesprächs und in gegenseitigem Einverständnis getroffen. Es wird darauf geachtet, dass jeder Lerner den geplanten Lernprozess versteht und in diejenige Gruppe kommt, in der er oder sie am meisten lernen wird. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Ehrenamtliche vermeiden dabei das Aufkommen einer Prüfungssituation. Jeder bekommt die Gelegenheit, sich vorzustellen und über seine Herkunft, sein Wissen und seine Fähigkeiten zu sprechen.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<http://www.edaverneda.org/edaverneda/en>

2.2 Die Schwelle zur Teilnahme senken

Sich für einen langen Zeitraum bei einem Programm anmelden zu müssen, ohne zu wissen, was einen erwartet, kann für potentielle Teilnehmende abschreckend sein. Unverbindliche Schnupperkurse und Einführungsveranstaltungen, die sie das Lernumfeld erst einmal kennenlernen lassen, können die Schwelle zur Teilnahme senken. An Tagen der offenen Tür können potentielle Teilnehmende sich beispielsweise mit den Trainerinnen und Trainern unterhalten, Auskunft zu Kursen bekommen, aktuell Teilnehmende kennenlernen und Verwandte oder Freunde mitbringen.

„Red Thread“ – Kvarnby Volkshochschule, Schweden Kaffeerunden in An Cosán, Irland

- ✓ **Persönlichen Kontakt herstellen**
- ✓ **Schwelle zur Teilnahme senken**
- ✓ **Beratung**

Der Kurs „The Red Thread“ („Der rote Faden“) an der Kvarnby Volkshochschule in Schweden wird von gering qualifizierten Roma-Frauen besucht, von denen die meisten nur wenige Jahre eine Schule in ihrem Herkunftsland besucht haben. Um ihr Misstrauen gegenüber Bildungseinrichtungen abzubauen, begann der Kurs mit einer lockeren Kaffeerunde und Gesprächen über Alltagsthemen, wie die eigenen Kinder, die Schule oder das Arbeitsamt. Nach und nach redeten die Frauen dann auch über ihre eigenen Probleme, sodass eine natürliche Überleitung des Gesprächs zu Angeboten in der Erwachsenenbildung möglich war.

Eine an der VHS angestellte Beraterin war von Anfang an dabei – bei der Kaffeerunde, bei anderen geselligen Aktivitäten und auch während des Unterrichts mit dem Trainer. Sie war Betreuerin und Begleiterin, Expertin für die Arbeit der schwedischen Institutionen, und sie stand jederzeit für individuelle Beratung zur Verfügung.

Ähnliche Kaffeerunden gibt es auch am An Cosán, einem Erwachsenenbildungszentrum in Irland. Dabei handelt es sich um informelle Treffen, bei denen man jederzeit vorbeischaun kann und wo potentielle Lernende „die Schwelle zur Bildung übertreten“. Sie können dort zum Beispiel die Trainerinnen und Trainer und andere (potentielle) Lernende treffen und Informationen über die angebotenen Programme einholen. Diese Kaffeerunden sollen potentielle Teilnehmende mit der Einrichtung vertraut machen und sollen helfen, sämtliche Hürden zur Teilnahme an Erwachsenenbildung weiter aus dem Weg zu räumen. Ein solches Vertraut-Machen kann einfach darin bestehen, sich ansehen zu können, wie die Einrichtung eigentlich aussieht und wer da ist, und kann bei Interesse in einen anschließenden Schnupperkurs übergehen.

Weitere Informationen über „The Red Thread“ finden Sie unter:

<http://www.folac.se/images/OED/redthreadkvarnby.pdf>.

Weitere Informationen über An Cosán finden Sie unter:
www.ancosan.ie.

2.3 Hindernisse überwinden

Die Lebenssituation und die damit verbundenen anderweitigen Verpflichtungen der Teilnehmenden sollten soweit wie möglich berücksichtigt werden: Brauchen sie Kinderbetreuung, um an einem Programm teilnehmen zu können? Muss die terminliche Gestaltung des Programms auf verschiedene Arbeitszeiten abgestimmt sein?

Auch Hindernisse anderer Art sind zu beachten: So gewährleisten zum Beispiel eindeutige Beschilderung und Hinweise mit Bildern auf Antriebe den richtigen Weg durchs Gebäude zu finden, außerdem vermitteln sie Sicherheit und vermeiden das Gefühl, fehl am Platz zu sein.

Je mehr Dialog zwischen Teilnehmenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stattfindet, desto einfacher wird es, potentielle Hindernisse zu überwinden.

La ligue de l'enseignement (Ligue 24), Frankreich

- ✓ **Schwelle senken**
- ✓ **Angebote an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen**

La Ligue 24 verfügt im Département Dordogne über drei Standorte mit insgesamt 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hauptbeschäftigungsfelder sind Erwachsenenbildung, soziale Arbeit mit Empfängern staatlicher Leistungen und Französischkurse für Nicht-Muttersprachler.

Ein wesentlicher Faktor des Erfolges von La Ligue de l'enseignement in der Dordogne ist die flexible Kursplanung. Feste Kurszeiten sind oft eines der Hindernisse zur Teilnahme für Mitglieder benachteiligter Bevölkerungsgruppen. Bei La Ligue 24 können die Teilnehmenden ihren eigenen Lernrhythmus wählen: einmal oder zweimal die Woche usw., bis hin zu einmal täglich. Jeden Tag finden Kurse zu verschiedenen Themen statt. Französisch, Mathematik, Wissenschaft und Informationstechnologie werden zum Beispiel täglich angeboten, sodass sich die Teilnehmenden Wochentag und Uhrzeit jeweils frei aussuchen können.

Weitere Informationen über La Ligue Dordogne finden Sie unter:

Sie unter:

<http://www.laligue24.org/>

Für weitere Informationen über das Netzwerk gehen Sie auf:

<http://www.laligue.org/>

Der Unterricht muss nicht immer in der jeweiligen Einrichtung abgehalten werden. Wie das folgende Beispiel zeigt, erhöht es die Chance auf Teilnahme, wenn man den Unterricht dort stattfinden lässt, wo die Teilnehmenden leben oder viel Zeit verbringen.

Kansan Sivistysliitto, Finnland

- ✓ **Schwelle senken**
- ✓ **Bedürfnisse der Lernenden**

Der Kurs „Alltagskompetenzen für Zuwanderer“ ist an arbeitssuchende Frauen mit Migrationshintergrund gerichtet.

Der Kurs ist non-formal mit einigen informellen Elementen und wird auf Finnisch gehalten. Die Bedürfnisse der Einzelnen und der Gruppe stehen dabei eindeutig im Mittelpunkt. So befindet sich z. B. der Gemeinschaftsraum, in dem der Kurs stattfindet, in dem Gebäude, in dem viele der Teilnehmerinnen leben. Für eine Kinderbetreuung wird gesorgt.

Weitere Informationen finden Sie unter:
<http://www.ksl.fi/ksl-pa-svenska-in-english/>

Im folgenden Beispiel griff ein Bildungsanbieter zu – wenn auch kontrovers diskutierbaren – Maßnahmen, um Frauen die Teilnahme zu ermöglichen.

Sundsvall Volkshochschule, Schweden

✓ Schwelle senken

Die Sundsvall Volkshochschule lud Frauen aus überwiegend muslimischen Ländern (Tschetschenien, Iran, Somalia, Afghanistan, Mazedonien, Sudan) zu einer Studiengruppe über das Leben und die Gesellschaft in Schweden ein. Ziel war es, einen geschützten Begegnungsort für Frauen aus verschiedenen Kulturen zu schaffen. Die Einladung wurde schriftlich formuliert und von professionellen Übersetzern in die jeweilige Sprache übertragen. Der Text richtete sich nicht nur an die Frauen selbst, sondern auch an deren Ehemänner, damit diese sich nicht ausgeschlossen fühlten, denn das hätte negative Auswirkungen auf die Teilnahme der Frauen haben können. Die Treffen fanden dann in einem Raum mit großen Fenstern statt. Die Ehemänner blieben – jedenfalls anfangs noch – davor in ihren Autos sitzen. So konnten sie sehen, dass sich in dem Raum nur Frauen befanden, die dort Handarbeiten machten, sich unterhielten und zusammen lachten. Draußen war von den Gesprächen nichts zu hören, sodass die Frauen untereinander offen reden konnten.



3. Die Lernsituation: Lernende in den Unterricht einbeziehen

Barriers to participation in adult education are not necessarily overcome when a participant enrolls for a programme. Outreach is not merely an activity aiming to attract potential participants to join a course but an attitude that should permeate the whole education provider. Learning, in this sense, should take place both ways: on the part of the participants as well as on the part of the institution.

The following principles illustrate in which ways you can reach out to the learner in the course situation and thereby facilitate and encourage participation.

3.1 Eine einladende Umgebung schaffen

Die Umgebung und die Gruppenatmosphäre sind für erfolgreiches Lernen entscheidend. Die Teilnehmenden sollten sich in einer informellen Umgebung kennenlernen können. So könnte die Trainerin oder der Trainer nach Möglichkeit soziale Aktivitäten, bei denen die Gruppe zusammenkommt und redet, anbieten (und daran teilnehmen).

Im Kursverlauf muss Gelegenheit und Zeit dafür gegeben sein, dass die Teilnehmenden etwas über- und voneinander lernen können. Lerngemeinschaften, die auf gegenseitigem Respekt und auf der Überzeugung gegründet sind, dass kollektive und individuelle Lernziele zwei Seiten derselben Medaille sind, haben in jeder Hinsicht mehr Erfolg. Ein kreatives Lernklima braucht einen geschützten Raum, in dem Platz ist für noch nicht zu Ende Gedachtes, für spontane Äußerungen und emotionale Reaktionen. Nur in einer toleranten Lernatmosphäre kommen alle zu Wort, nicht bloß die Lauten und die Selbstbewussten.

So kann zum Beispiel ein Buddy-Programm, in dem neue Teilnehmende von „Buddies“ (anderen Lernenden) unterstützt werden, für einen guten Start, für Inklusion und für gute Gruppendynamik sorgen.

Positive Erfahrungen wurden auch mit einer (Gruppen-) Lernvereinbarung gemacht, in der unter anderem enthalten ist, dass die stärkeren Teilnehmenden die schwächeren unterstützen.

Sprachclub – Integration and Migration Foundation Our People (MISA), Estland

✓ Lernumgebung

✓ Inklusion

Im MISA-Sprachclub wird jeder Teilnehmende entsprechend seiner bzw. ihrer individuellen sprachlichen Fähigkeiten gefördert. Dadurch entsteht eine angenehme Atmosphäre, in der sich Lernende mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Fähigkeiten gleichberechtigt und sicher fühlen können. Während des Sprachkurses werden die Zukunftspläne der Teilnehmenden und ihre Motive für das Erlernen der Sprache – zum Beispiel um Arbeit zu finden oder eine weiterführende Ausbildung zu machen – berücksichtigt. Der Sprachclub motiviert Ehrenamtliche

estnischer Muttersprache, sich an dem Sprachclub zu beteiligen, um den Lernenden so die Möglichkeit zu geben, in einer sicheren Umgebung mit Muttersprachlern zu kommunizieren. Die Erfahrungen zeigen, dass die Ehrenamtlichen sehr gut darin sind, die Immigranten beim Sprechen auf Estnisch mutiger zu machen.

Weitere Informationen über den Anbieter finden Sie unter: <http://www.meis.ee/eng>

3.2 Neue Lernräume entdecken

Unterricht muss nicht immer in einem traditionellen Klassenraum stattfinden.

Neue Lernräume sind zwar oft eine Herausforderung für Trainerinnen und Trainer, für die Teilnehmenden können sie jedoch sehr gewinnbringend sein. Lernräume zu etablieren, in denen die Teilnehmenden ohne Angst oder Hindernisse arbeiten können, ist oft lohnenswert.



„Deutsch im Park“ – Wiener Volkshochschulen, Österreich

✓ **Outreach**

✓ **Lernumgebung**

✓ **Flexible Lehrmethoden und -inhalte**

Das Projekt „Deutsch im Park“, an welchem vier Volkshochschulen im Raum Wien teilnahmen, wurde aufgrund der Erkenntnis initiiert, dass viele Migranten nicht über die herkömmlichen VHS-Kurse zu erreichen sind. Schlussfolgerung: Bildung muss zu den Menschen kommen. Als idealer Veranstaltungsort wurde der öffentliche Park ermittelt, da dort viele Menschen ihre Freizeit verbringen und die entspannte Atmosphäre Gelegenheit gibt zu natürlicher, ungezwungener Kommunikation.

Wenn Bildung dorthin getragen wird, so die Idee, dann kann sie die Menschen erreichen. Beworben wurde das Projekt eine Woche vorher mit Werbeplakaten in den Veranstaltungsparks. Zudem versuchten die Dozententeams zu Beginn des Projekts aktiv Teilnehmende zu gewinnen, indem sie die Menschen im Park direkt ansprachen. Später brachten viele Teilnehmende Familienmitglieder, Freunde und Bekannte mit.

Die Trainerinnen und Trainer machten es sich mit den

Teilnehmenden auf den öffentlichen Bänken im Park bequem, um gemeinsam Deutsch zu lernen. Das sehr informelle Setting und die Offenheit des Angebots übertrugen sich auf die Lehrmethoden und den Lerninhalt: In direkter Kommunikation mit den Teilnehmenden wurde erörtert, welche Themen für sie interessant sein könnten. Währenddessen entwickelten die Trainerinnen und Trainer eine genaue Vorgehensweise, um diese Inhalte zu vermitteln, und setzten die Theorie anschließend in Abstimmung mit den Teilnehmenden unmittelbar in die Praxis um.

Das vorrangige Ziel des Projekts war es nicht nur, Teilnehmende zu gewinnen, sondern ihnen vor allem zu zeigen, dass sie zum einen fähig sind, eine Sprache zu lernen und dabei Erfolg zu haben sowie zum anderen, dass Lernen entspannt und ohne Angst stattfinden kann. Die Kurse förderten daher das Selbstwertgefühl der Lernenden und gaben ihnen das nötige Selbstbewusstsein, um sich eigenständig auf Bildungs- und Lernsituationen einzulassen. An dieser Stelle ein Wort der Vorsicht: „Deutsch im Park“ wurde im Rahmen von PR-Aktionen publik gemacht, im Internet verbreitet und allgemein für Gruppen sichtbar, für die das Angebot nicht ursprünglich gedacht war. Ab 2013 hatte sich die Zusammensetzung der Gruppen verändert: Lernende, die teilweise einfach nur nach einem Gratiskurs suchten, ersetzten jene, die mit dem Projekt ursprünglich erreicht werden sollten.

Das folgende Beispiel veranschaulicht, wie entscheidend die Berücksichtigung von Kontext und Umfeld bei der Gestaltung neuer Angebote ist. Bestimmte Ideen, die in dem einen Umfeld funktionieren, sind nicht unbedingt in ein anderes Umfeld übertragbar.

Ein Kurs namens „Deutsch im Krankenhaus“ wurde in Anlehnung an „Deutsch im Park“ von der Krankenhausverwaltung ins Leben gerufen. Dieses Projekt blieb aus verschiedenen Gründen ohne Erfolg. Zum einen ist ein Park eine Umgebung, wo die Menschen sitzen und sich entspannen. Im Krankenhaus hingegen bewegen sich die Menschen schnell von A nach B und sind oft gestresst. Auch ungezwungene Kommunikation ist hier schwer möglich. Es fand sich kein passender Ort, um für die Kurse zu werben und obwohl die Angestellten des Krankenhauses informiert waren und die Kurse für wichtig erachteten, betrieben auch sie keine Werbung, da sie andere, dringendere Dinge zu erledigen hatten.

Mehr Informationen unter:

<http://www.vhs.at/lernraumwien/weitere-aktivitaeten/deutsch-im-park.html>

Indem die Möglichkeiten von Gemeindezentren, Rathäusern, Bibliotheken, öffentlichen Plätzen usw. genutzt werden, lässt man die Teilnehmenden ihre Lernräume selbst entdecken: raus aus den Klassenzimmern, rein ins tägliche Leben!

Sprachenzentrum Kalundborg, Dänemark

✓ **Lernumgebung**

✓ **Lernräume**

Das Sprachenzentrum in Kalundborg setzt sich für die Integration verschiedener Gruppen ein und bietet Sprachkurse sowie Kurse über die Geschichte und Kultur Dänemarks und den Arbeitsmarkt in Dänemark an. Die Trainerinnen und Trainer passen ihre Lehrmethoden laufend an und erweitern diese auf Grundlage der individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden. Gegenstände, Bilder, Ausflüge zu verschiedenen Orten und Treffen mit Menschen aus der Umgebung werden genutzt, um die Sprache lebendig und nachhaltig zu vermitteln.

Als Ergänzung zum Unterricht im Sprachenzentrum besuchen die Trainerinnen und Trainer mit den Teilnehmenden Menschen an ihrem Arbeitsplatz oder gehen mit ihnen in Museen, Gemeindezentren und öffentliche Gebäude wie z. B. die Bibliothek und das Rathaus, nutzen also das tägliche Lebensumfeld der Gemeinde als großes Klassenzimmer. Das macht es einfacher, Kultur, Sport, Politik und das Arbeitsleben in den Kurs zu integrieren und vermittelt den Teilnehmenden neue Ideen und Kontakte in der Gemeinde.

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.lof-sprogcenter.dk (in Dänisch).

3.3 Den Lernenden zuhören und flexibel sein

Obwohl es die Aufgabe der Trainerinnen und Trainer ist, Ziele und Inhalte festzulegen, sollte der Fokus gleichzeitig auch auf jene Themen gerichtet sein, die den Teilnehmenden allgemein wichtig sind. Die Wünsche und Bedürfnisse der Gruppe sollten im Zentrum des Lernprozesses stehen, auch wenn sie den Erwartungen des Trainers entgegenlaufen.

Trainer sollte flexibel sein und offen für das Feedback der Lernenden zu Kursinhalten und Lehrmethoden. Die Lehrstrategie entsprechend des Teilnehmendenfeedbacks anzupassen bedeutet nicht, ziellos oder unsystematisch zu sein. Die Aufgabe besteht nicht darin, Andere zu einer bestimmten Art des Lernens zu bekehren, sondern Lehrmethoden zu entwickeln, die den Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht werden.

Beteiligung und Feedback der Lernenden sollte stets gefördert werden. Die Teilnehmenden sollten dabei mitreden dürfen, was und wie sie lernen wollen. Wenn sie im Klassenzimmer die Möglichkeit haben, bei Entscheidungsprozessen mitzuwirken und in den Dialog einzusteigen, wird es ihnen umso leichter fallen, sich auch außerhalb des Klassenzimmers aktiv einzubringen.



„Red Thread“ – Kvarnby Volkshochschule, Schweden

✓ Den Lernenden zuhören

✓ Flexibilität

✓ Lehrmethoden

Der Trainer eines Sprachkurses an der Volkshochschule in Kvarnby war es gewohnt, moderne, in schwedischen Volkshochschulen übliche, interaktive Lehrmethoden, wie Konversationstraining, Gruppenarbeit und auf realistische Situationen bezogene Übungen, anzuwenden. Doch die Teilnehmenden konnten diesen Methoden nichts abgewinnen. Sie bevorzugten Frontalunterricht mit Lehrbuch, Papier und Stift und wollten Grammatik auf die „traditionelle Art“ lernen. Der Trainer passte seinen Unterricht daraufhin an die Wünsche der Teilnehmenden an. Und nach einer Weile, als sich diese sich allmählich sicherer fühlten, führte er nach und nach die „modernen“ Methoden wieder ein. Die Teilnehmenden änderten ihre Einstellung zum Lernen und entwickelten neue Lernstrategien. Sie entdeckten ihre Freude an interaktiveren Unterrichtseinheiten oder am Lernen im Rahmen von Aktivitäten, wie spazieren gehen im Park oder Brot backen.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<http://www.folac.se/images/OED/redthreadkvarnby.pdf>

3.4 Kontrolle abgeben

Aktive Beteiligung (im Unterricht und darüber hinaus) zu fördern beinhaltet die Bereitschaft Kontrolle abzugeben: Lernenden, die sich vielleicht in vielen Bereichen ihres täglichen Lebens schwach fühlen, kann im Unterricht ein Gefühl von Stärke vermittelt werden. Dies kann dadurch geschehen, dass die Teilnehmenden allgemein die Möglichkeit bekommen, ihren Unterricht selbst in die Hand zu nehmen oder, – konkreter –, indem ab und zu die Rollen von Lehrer und Schüler vertauscht werden.

Jeder Teilnehmende bringt Kenntnisse und Fähigkeiten mit, derer er oder sie sich vielleicht nicht einmal bewusst ist. Davon, dieses Wissen zu entdecken und es in den Unterricht einzubringen, profitiert sowohl der oder die Lernende als auch die Trainerin oder der Trainer. Die Erfahrung, etwas Einzigartiges beitragen zu können und gebeten zu werden, ihre Kenntnisse oder Fähigkeiten zu teilen, stärkt das Selbstvertrauen der Teilnehmenden in hohem Maße.

KAMA – Kursangebote von AsylwerberInnen, MigrantInnen und Asylberechtigten, Wien, Österreich

✓ Inklusion

Eine Gruppe (österreichischer) Studenten organisiert Kurse, die von Asylwerberinnen und -bewerbern, Migranten und Asylberechtigten geleitet werden und von der breiten Öffentlichkeit besucht werden können. Das Projekt will diesen im Allgemeinen marginalisierten Gruppen ermöglichen, aktiv in einem Bereich der Gesellschaft tätig zu werden, indem sie nicht als Bezieher, sondern als Anbieter von Bildung agieren. Die Kurse werden gemeinsam organisiert und auf einer Webseite angeboten. KAMA bietet zurzeit Kurse zu einer breiten Palette von Themen

an, z. B. Kochen, Tanzen, Sprachkurse oder Kreativ-Workshops. Feste Teilnahmegebühren gibt es nicht. Asylbewerber, die nicht erwerblich tätig sein dürfen, bekommen eine Spende von den Kursteilnehmenden.

<http://www.kama.or.at>

3.5 Lehren als wechselseitige Beziehung

Statt vorgefertigte Methoden von der Stange zu verwenden, sollte die jeweilige Lehrstrategie für jede Gruppe, je nach Zeit, Ort und Lehrinhalt, maßgeschneidert sein. Die Teilnehmenden sollten wissen, dass man auf den Kurs vorbereitet ist, und sich um den Ablauf kümmert, aber auch, dass es sich um eine gemeinsame Arbeit handelt, bei der alle mit anpacken müssen.

Im Kontext von Teilhabe und aktiver Bürgerschaft ist es wichtig hervorzuheben, in welcher Beziehung der Lernkontext zur Gesellschaft steht (Arbeitsplatz, Autoritäten usw.). Dies kann unabhängig von der Art des Kurses geschehen. Die Teilnehmenden lernen nicht nur dadurch, dass sie „gelehrt“ werden. Die Unterrichtskultur sollte das gewünschte demokratische Ergebnis widerspiegeln: Die Mitwirkung der Lernenden, Dialog und kritische Reflexion sollten unterstützt werden.

Die folgenden Unterrichtsmethoden veranschaulichen, wie Teilnehmende motiviert und Mitwirkung und Dialog gefördert werden können.



Dialogische Literaturkreise (La Tertulia), Schule für Erwachsene La Verneda – Sant Martí, Spanien

✓ **Methode**

✓ **Gruppendiskussion**

✓ **Teilhabe**

Literaturkreise können separat oder eingebettet in bestimmte Kurse stattfinden. An der Schule La Verneda-Sant Martí werden sie auch bei Anfängerkursen eingesetzt.

Literaturkreise sind eine Methode, um Menschen, die wenig Bildung, und oft kaum Leseerfahrung haben, die Möglichkeit zu geben, klassische Literatur zu lesen und zu diskutieren. Traditionell der gebildeten Elite vorbehalten, erfordern Diskussionen über Literatur normalerweise einen hohen Grad an Belesenheit

und ein Verständnis von Sprache als Kunstform. Das Ziel von Literaturkreisen ist es, literarische Klassiker zugänglich zu machen „durch einen egalitären Dialog, in dem alle Meinungen ihren Wert haben und in dem es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Die Arbeit Freires hat die starke positive Wirkung des Dialoges bei der Entwicklung von Lese- und Schreibfähigkeit gezeigt. Und dass besonders jene von der Macht des Dialoges profitieren, die aufgrund eingeschränkter Lese- und Schreibfähigkeit und nicht ausreichender schulischer Bildung bisher von aktiver Teilnahme an politischen Prozessen ausgeschlossen waren.“¹⁴

In einem Literaturkreis sind alle gleichberechtigt. Das gibt den Teilnehmenden das Selbstvertrauen, ihre Meinung auszudrücken. Die Gruppen sind vollkommen demokratisch organisiert. Keiner lacht über die Meinung eines anderen Teilnehmenden, jeder kann sich sicher fühlen und sagen, was er oder sie denkt. Durch die Möglichkeit der freien Meinungsäußerung und durch die Anerkennung der Anderen können Teilnehmende mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten Selbstvertrauen im Umgang mit Texten entwickeln.

In den Literaturkreisen kann ein Werk immer auf viele verschiedene Arten gelesen und interpretiert werden. Die Diskussionen gründen sich nicht auf Vorwissen, sondern auf Erfahrungen, sodass sich auch Menschen mit geringerem Bildungsgrad souverän beteiligen können.

Dialogisches Rezipieren klassischer Literatur ist eine anerkannte und erfolgreiche Praktik, die sowohl die Lesefähigkeit, als auch die Teilhabe und Einbeziehung der Teilnehmenden erhöht.

Weitere Informationen über die Erwachsenenschule La Verneda - Sant Martí und die dort angewandten Methoden finden Sie unter: <http://www.edaverneda.org/>

„Studiengruppe – Demokratiewerkstatt“ – Folkevirke, Dänemark

✓ **Methode**

✓ **Gruppendiskussion**

✓ **Aktive Bürgerschaft**

Der Demokratieworkshop ist eine Methode, um die Teilnehmenden praktische Umsetzung von Demokratie erfahren zu lassen. Er kann separat angeboten, oder mit Gruppen, die an anderweitigen Kursen teilnehmen, durchgeführt werden. Er ermöglicht Dialog und Diskussion ebenso wie Austausch von Wissen und Erfahrungen. Er befördert die Entwicklung demokratischen Denkens und erlaubt den Lernenden, sich gegenseitig ein Verständnis fremder Kulturen, Normen und Traditionen zu vermitteln. Ziel ist das Fördern aktiver Bürgerschaft. Studiengruppe bieten den Teilnehmenden eine bessere Grundlage für die Ausübung ihrer demokratischen Mitwirkungsrechte und vermitteln ihnen die Erkenntnis, dass jeder Einzelne der Gesellschaft etwas zu bieten hat.

Was ist ein Studiengruppe?

Ein Studiengruppe kann definiert werden als eine Gruppe, in der – durch die selbstständige Arbeit der Teilnehmenden – verschiedene

Themen auf Grundlage ausgewählter Lehrmaterialien behandelt und greifbar gemacht werden. In der Studiengruppe können die Teilnehmenden, während der Interaktion mit den Anderen und über kulturelle und soziale Grenzen oder Altersunterschiede hinweg, sich selbst besser kennenlernen, ihre Grenzen und ihre Talente erkennen.

Während der Gruppenarbeit wird ein gemeinsames Thema untersucht, das für alle von Interesse ist. Dadurch soll Wissen über und Einsicht in politische, kulturelle und soziale Zusammenhänge erlangt werden. Die Teilnehmenden erhalten das nötige Wissen, um ihre demokratischen Mitwirkungsrechte wahrzunehmen und dadurch Einfluss auf die eigenen Lebensbedingungen zu nehmen. Die Werkzeuge des Studienzirkels sind Dialog, Diskussion und Argumentation – allesamt Bestandteile demokratischer Lebensweise.

Warum eine Studiengruppe?

In der Studiengruppe sollen die Teilnehmenden motiviert werden, eine eigenständige Arbeit anzufertigen und dabei Analyse- und Bewertungsmethoden anzuwenden. Je verschiedener die Teilnehmenden sind, desto stärker ist die Gruppendynamik. Jedoch dürfen die Teilnehmenden auch wiederum nicht so verschieden sein, dass das gegenseitige Verständnis gefährdet wäre. Dies könnte bei einem sehr heterogenen kulturellen Hintergrund der Teilnehmenden passieren, wenn sie z. B. verschiedener Nationalität oder religiöser Zugehörigkeit sind, und daher sehr unterschiedliche soziale und ethische Maßstäbe ansetzen. In einer gut funktionierenden Studiengruppe werden alle Beiträge gleich behandelt und das Gespräch findet auf Grundlage bestimmter Regeln statt, die allen ausreichend Raum zur Teilnahme geben. Neben neuen Fähigkeiten erlangen die Teilnehmenden dabei auch neues Selbstwertgefühl und mehr Übung darin, ihre Meinung auszudrücken.

Ein Thema wählen

Die Themenwahl für eine Studiengruppe sollte demokratisch erfolgen und alle sollten auf einen gemeinsamen Fundus an Wissen zum jeweiligen Thema zurückgreifen können. Themen für eine Studiengruppe könnten unter anderem aus den Bereichen religiöse Vielfalt, Arbeitskultur, Geschlechtergleichstellung oder aktives gesellschaftliches Engagement kommen.

Beispiele:

- Inwieweit mussten Sie Ihre kulturelle Herkunft aufgeben, um in Dänemark zu leben?
- Wo begegnet Ihnen Demokratie im täglichen Leben?
- Welche Probleme haben Sie im Umgang mit der Demokratie in Dänemark?
- Wo sehen Dänen die größten Probleme in der Auseinandersetzung mit anderen Kulturen?

Weitere Informationen über Folkevirke unter:

<http://www.folkevirke.dk/global/folkevirke-in-english/>

„View’n’Act – Filmworkshop zur Förderung aktiver Bürgerschaft“, DAFNI KEK, Griechenland (Grundtvig-Lernpartnerschaft)

✓ Methode

✓ Gruppendiskussion

Durch Kritische Filmrezeption werden grundlegende soziale Kompetenzen geübt, wie Debattieren, Respekt und Akzeptanz anderer Sichtweisen, Formulieren und Artikulieren verschiedener Meinungen und Sensibilität für soziale Probleme. Ziel eines Filmworkshops könnte sein, Fakten und Sichtweisen zu einem bestimmten Thema, wie z. B. Immigration in Großbritannien, zu erfahren, um im Anschluss gemeinsam darüber zu reflektieren, Erfahrungen und Meinungen auszutauschen, und über Lösungen zu den im Film dargestellten Problemen nachzudenken. Allgemeiner formuliert können Filme ein Mittel sein, um Interesse für soziale Themen zu wecken und Menschen zu aktiver Bürgerschaft zu motivieren.

Filmworkshops

Eine Filmvorführung mit anschließender kritischer Diskussion kann auf verschiedene Weise organisiert werden und unterschiedliche Themen in den Mittelpunkt stellen. Je nach Interessen und Lebenssituationen der Teilnehmenden bieten sich unterschiedliche Themen an (z.B.: Immigration, Arbeitsmarkt, Unternehmertum, soziale Gerechtigkeit, Genderfragen, Armut). Filme, die im Rahmen des View’n’Act-Projekts verwendet wurden, waren unter anderem *It’s just a kiss* (Immigration, Religion, Integration) und *La Haine* (Integration, Armut, soziale Probleme).

Ein typischer Filmworkshop enthält folgende Elemente:

Phase 1 (15 Minuten): Einführung zum Film und zu den behandelten Themen,

vorbereitende Diskussion.

Phase 2 (45 Minuten): Filmvorführung.

Phase 3 (45 Minuten): Diskutieren und produktive Ergebnisse sammeln.

Jeder Filmworkshop wird von einer Moderatorin oder einem Moderatoren geleitet, die oder der sicherstellen sollte, dass alle Teilnehmenden zu Wort kommen und dass jeder die persönlichen Erfahrungen und Sichtweisen mit der Gruppe teilen kann. Die Moderatorin oder der Moderator sollte ein Gespräch befördern, das offen ist für neue Möglichkeiten, Gedankengänge und praktische Ideen. Für die Initiierung und Moderation der Debatte nach dem Film gibt es verschiedene Herangehensweisen. Eine davon, die im Rahmen des Grundtvig-Projekts angewandt wurde, ist eine Kreativitätstechnik basierend auf den „Denkhüten von De Bono“¹⁵ – eine Methode, bei der man eine Entscheidung oder ein Thema aus verschiedenen Perspektiven angeht.

Weißer Hut (Information): Worum geht es in dem Film? Wer sind die Hauptfiguren?

Roter Hut (Emotion): Wie fühlt man sich, nachdem man den Film gesehen hat?

Gelber Hut (Optimismus): Was wird Positives im Film gezeigt?

Schwarzer Hut (Problembewusstsein): Welche Konflikte/

Herausforderungen werden im Film thematisiert? Mit welchen Schwierigkeiten haben die Hauptfiguren zu kämpfen?
Grüner Hut (Kreativität): Wie könnte man die Situation verbessern? Wie könnte der Film weitergehen? Was würde man selbst an Stelle der Hauptfiguren tun?

Weitere Informationen über das Projekt, die Projektpartner und die angewandten Methoden unter:
<http://www.exact4.eu/content/view-n-act>

3.6 Lernergebnisse sichtbar machen

Trainerinnen und Trainer haben gute Erfahrungen damit gemacht, kreative Methoden, wie Theater spielen, Kochen, Handarbeiten, Kurzfilme drehen usw., schwerpunktmäßig einzusetzen. Ein sichtbares Ergebnis zu haben kann nicht nur für die Teilnehmenden selbst motivierend und ermutigend sein, sondern auch für zukünftige Lernende, die so sehen können, was sie im Laufe des Lernprozesses erreichen werden. Außerdem können die von einer Gruppe hergestellten Materialien an die jeweils nachfolgende Gruppe weitergegeben werden, welche dann weiter damit arbeiten kann.

Um den Dialog zwischen den Teilnehmenden zu fördern, können Lernende dazu motiviert werden, Gegenstände, Erzeugnisse oder Projekte vorzustellen, die eine starke Wirkung auf sie hatten.

Filmgespräche an der VHS Offenburg, Deutschland

✓ **Methode**

✓ **Gruppendiskussion**

✓ **Kooperation**

Die VHS Offenburg verwendet Filme auf unterschiedliche Weise und in verschiedenen Zusammenhängen. Ähnlich wie die oben beschriebenen Filmworkshops, werden die VHS-Filmgespräche regelmäßig einem breiten Publikum angeboten. Jedes Semester gibt es einen bestimmten Schwerpunkt (z. B. „Arbeit“, „Großstadt“, oder „Demokratie“). Der Abend beginnt mit einer 15-minütigen Anmoderation, bei der die zentrale Fragestellung umrissen wird. Danach erfolgt die Filmvorführung. Anschließend wird der Film im Rahmen eines offenen Meinungsaustauschs diskutiert, wobei die vorab benannte Fragestellung im Mittelpunkt steht. Offener Meinungsaustausch dient dabei als Mittel, um den Dialog zwischen Personen mit unterschiedlichen Sichtweisen zu fördern. Die Filme werden oft in der Originalsprache gezeigt, um so Teilnehmende von Sprachkursen und Mitglieder spezifischer Bevölkerungsgruppen ebenso wie die interessierte Öffentlichkeit anzusprechen. Die ganze Stadt soll bei den Filmgesprächen der VHS Offenburg eingebunden werden. Daher finden die Filmauswahl und die Veranstaltung selbst oft in Kooperation statt. So richten z. B. jedes Semester Bildungseinrichtungen der Kirche oder der Gewerkschaften, Organisationen wie Amnesty International oder engagierten Einzelpersonen Filmgespräche zusammen mit der VHS Offenburg aus.

In der Vergangenheit hat die VHS mit der alevitische Gemeinde in Offenburg kooperiert. Die Idee war, zwischen den Mitgliedern der alevitischen Gemeinde und anderen Bürgerinnen und Bürgern einen Dialog über ethische Fragen zu initiieren. Allerdings hatten viele der Filme, die für das Gespräch in Frage kamen, keine deutschen Untertitel. Um jedem Interessierten Zugang zu dem ausgewählten Film zu ermöglichen, erstellte eine türkische Jugendgruppe der alevitischen Gemeinde eine deutsche Übersetzung und setzte Untertitel ein. Die Arbeit an der Untertitelung ließ die Gruppe tief in die Thematik des Films einsteigen und erleichterte eine Diskussion über die darin enthaltenen Diskurse.

Die VHS Offenburg bietet den Kooperationspartnern medienpädagogische Workshops an, in denen Grundlagenwissen über Film (visuelle Kompetenz), kritische Diskursanalyse im Sinne demokratischer Filmrezeption und technische Fähigkeiten wie z.B. Untertitelung behandelt werden.

Die Filmgespräche ermöglichen es, sowohl einen Dialog zwischen den Teilnehmenden in Gang zu bringen, als auch die Zusammenarbeit zwischen den Bildungseinrichtungen und anderen lokalen zivilgesellschaftlichen Organisationen zu stärken. Außerdem ergeben sich dadurch, dass verschiedene Gruppen und Gemeinden in die Planung der Filmgespräche einbezogen werden, Möglichkeiten zum Netzwerken. Es entstehen persönliche Kontakte, die zu weiterer Zusammenarbeit auch außerhalb der Filmgespräche führen können. (So entstanden z. B. im Rahmen der Filmgespräche Kontakte zwischen der katholischen und der alevitischen Gemeinde.)

Weitere Informationen unter:

<http://vhs-offenburg.de/menu-links/aussergewoehnlich-lernen/filmgespraeche>

3.7 Den Wert der Vielfalt erkennen

Die Annahme, dass Lernen in einer Gruppe dann am wirkungsvollsten ist, wenn alle das gleiche Alter, die gleiche Herkunft und die gleichen Fähigkeiten haben, sollte infrage gestellt werden. Gruppen zu bilden, in denen die Teilnehmenden ganz unterschiedliche Hintergründe haben, kann vielmehr für alle von Vorteil sein. Außerdem ist auch eine auf den ersten Blick homogene Gruppe auf den zweiten Blick vielfältig. Aus diesem Umstand sollte Gewinn gezogen werden.

Es kann von Vorteil sein, die Tendenz der Lernenden, sich an ihre eigene Bevölkerungs-, Alters-, und Sprachgruppe zu halten, zunächst zu akzeptieren und die Bildung gemischter Gruppen erst nach und nach zu initiieren und zu fördern. Lernen in heterogenen Gruppen maximiert die Möglichkeiten zu gegenseitiger Hilfe und Unterstützung und erhöht nachweislich die soziale Kompetenz der Gruppenmitglieder.¹⁶

Interaktive Gruppen, Schule für Erwachsene La Verneda-Sant Marti, Spanien

✓ **Lehrmethode**

✓ **Vielfalt**



Was sind interaktive Gruppen?

Die Arbeit mit interaktiven Gruppen ist eine Methode, die auf interaktionalen und dialogischen Lehransätzen beruht. Die Methode kann in vielfältigen Kurszusammenhängen, unabhängig vom Kursinhalt, zum Erfolg führen und funktioniert besonders gut mit heterogenen Gruppen.

Die Lernenden werden in kleine Gruppen von 3-5 Personen eingeteilt, sogenannte „Sub-Communities of Mutual Learners“ („Unter-Gemeinschaften wechselseitiger Lernender“), in denen gemeinsam Aufgaben bearbeitet werden. Jede Kleingruppe wird von einer Person geleitet, die nicht der Trainer oder die Trainerin ist, z. B. von einem Ehrenamtlichen oder einer ehemaligen Teilnehmerin.

Warum interaktive Gruppen?

Interaktive Gruppen ermöglichen den Lernenden, miteinander und mit Anderen (die nicht der Trainer oder Trainerin sind) zu interagieren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf intersubjektiven und kommunikativen Lernkontexten. Interaktive Gruppen stimulieren einen interaktiven, kritischen und intensiven Dialog zwischen den Lernenden. Die einzelnen Teilnehmenden haben dabei gegenüber den anderen Gruppenmitgliedern zweierlei Positionen inne: Sie sind gleichzeitig Lernende und Lehrer. Wissen wird entmonopolisiert, (geht nicht mehr nur zentral vom Trainer aus), und durch die Erkenntnis, dass ihre Perspektive und ihr individuelles Wissen wertvoll für Andere sind, gelangen die Lernenden zu mehr Selbstvertrauen. Außerdem wird die Solidarität (innerhalb und außerhalb des Klassenzimmers) gestärkt.¹⁷

Trainerinnen und Trainer, die in ihrem Unterricht mit interaktiven Gruppen arbeiten, sind davon überzeugt, dass die Heterogenität der Gruppen den Lernprozess befördert. Eine vermehrte Vielfalt an gesellschaftlichen Hintergründen und Erfahrungen erweitert den Horizont aller Beteiligten und maximiert die Lernergebnisse.

3.8 Auf Inklusion hinarbeiten

Bildungsprogramme die speziell auf von Exklusion gefährdete Gruppen ausgelegt sind, können Gefahr laufen, eine solche Exklusion womöglich noch zu bestärken, indem sie „Problemgruppen“ konstituieren. Das folgende Beispiel zeigt, wie man unterschiedliche Lernende zusammenbringen und dadurch eine inklusionsfördernde Atmosphäre schaffen kann.

Fáilte Isteach – Third Age, Irland

✓ Inklusion

Third Age ist eine landesweite Aktion Ehrenamtlicher, die das Gemeindeprojekt „Fáilte Isteach“ („Willkommen“) durchführen, um Neuzugewanderte mit Englischkursen in der Gemeinde zu begrüßen. Die Idee des Projekts besteht zum einen darin, isolierten, aber dennoch aktiven, qualifizierten und erfahrenen Älteren und Alten, eine sinnvolle Aufgabe zu geben und sie somit in die Gesellschaft (wieder-)einzubeziehen und zum anderen darin, Einwanderern, die ihre Englischkenntnisse entwickeln oder verbessern möchten, Sprachkurse in lockerer Atmosphäre anzubieten. Die Ehrenamtlichen agieren dabei als Mentoren und Tutoren für die Einwanderer. Damit wird das Konzept der Inklusion auf zweierlei Arten praktiziert: Zum einen durch das Angebot von Englischkursen für die Neuzugewanderten in der Gemeinde und zum anderen dadurch, dass ältere Menschen lehrend tätig werden.

Die Kurse finden in kleinen Lerngruppen – meist höchstens fünf Teilnehmende und ein Tutor bzw. eine Tutorin – in einer informellen Lernumgebung und in lockerer Atmosphäre in Schulen, Kirchen, Gemeindezentren, Bibliotheken, Büros und Pfarrheimen statt. Regelmäßige Tee- und Kaffeepausen sind wichtiger Bestandteil der Kurse, um Geselligkeit und Austausch zu fördern. Die behandelten Themen sollen den Einwanderern helfen, im Alltag zurechtzukommen, z. B. Sprachübungen für den Arztbesuch, die Elternsprechstunde oder den Einkauf im Supermarkt. Lernen soll dabei wechselseitig stattfinden, sodass also nicht nur die Migrantinnen und Migranten, sondern auch die Tutorinnen und Tutoren etwas beigebracht bekommen. Während die Teilnehmenden ihre Kommunikationsfähigkeiten in englischer Sprache verbessern und gleichzeitig die irische Kultur und Geschichte und das irische Gemeinschaftsleben besser verstehen lernen, lernen die Ehrenamtlichen ihrerseits etwas über die Kultur und die Traditionen in anderen Ländern.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.thirdageireland.ie for further information.





4. Die Lernsituation: Lernende auf struktureller Ebene einbeziehen

Für Lernende ist es wichtig, ein Mitspracherecht in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft zu haben, als Individuen und als Mitglieder einer Gruppe. Dieser Prozess kann in der Lernsituation beginnen (siehe oben) und sich dann in anderen Bereichen, wie Familie, Gemeinde usw. fortsetzen.

Die Einbindung von Teilnehmenden kann beispielsweise im Rahmen eines Teilnehmerforums stattfinden, das die Beteiligung der Lernenden fördert und zu Engagement motiviert. Engagement kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden und Erwachsenenbildungsanbieter sollten sich ihrer Chance, Teilnehmende zu aktiver Bürgerschaft animieren zu können, bewusst sein.

Während das vorangehende Kapitel die Rolle der Teilnehmenden im Rahmen des Unterrichts betrachtet hat, widmet sich das folgende der Frage, wie Lernende positiv zur Gestaltung von Erwachsenenbildungseinrichtungen beitragen und diese insgesamt verändern können. Wenn über aktive Teilnahme der Lernenden im Unterricht hinausgegangen und Lernende auch im Gesamtzusammenhang Bildungseinrichtung Ernst genommen werden und zu Wort kommen, dann ist deren aktive Teilnahme auch außerhalb der Einrichtung, in ihrer Gemeinde, wahrscheinlicher.

4.1 Angebote gemeinsam planen

Der Input der Lernenden ist nicht nur in der Kurssituation mit Trainerinnen und Trainern von Vorteil. Vielmehr können Teilnehmende auch in die Planung neuer Angebote einbezogen werden. Unabhängig davon, ob dies in Fokusgruppen, durch Fragebögen, oder auf andere Art und Weise passiert – wichtig ist, sich bewusst zu sein, dass diese Einbeziehung auch tatsächlich zu Veränderungen führen kann. Dort, wo diese Veränderungen nicht durchführbar sind, sollten die Gründe dafür gemeinsam analysiert werden.

Fokusgruppen – Leicester Adult Skills and Learning Service (LASALS), England

✓ Einbeziehung der Lernenden

Am LASALS werden Fokusgruppen bei vielen Gelegenheiten eingesetzt. Zum einen systematisch, um zum Beispiel einen bestimmten Bereich zu untersuchen, wie Lehrqualität oder Ausstattung, manchmal aber auch eher spontan, wenn es Beratungsbedarf bezüglich des Lehrplans oder eines Veranstaltungsortes gibt. Z.B. werden Fokusgruppen zur Bewertung und Prüfung neuer Kursideen eingesetzt. Meist besteht eine Fokusgruppe aus 6 bis 10 vom Trainer eingeladenen Lernenden. Die Sitzungen der Gruppe dauern zwischen 30 Minuten und einer Stunde, finden normalerweise direkt vor oder nach dem Kurs statt und werden je nach Thema von einem Trainer oder von jemandem aus dem Bereich Verwaltung und Organisation begleitet.

Weitere Informationen über LASALS finden Sie unter:

<http://www.lasals.co.uk/>

Mamak Erwachsenenbildungszentrum, Türkei

✓ Evaluation

✓ Bedürfnisse der Lernenden

Die Teilnehmerzusammensetzung am Mamak Erwachsenenbildungszentrum ist so vielfältig wie die Bevölkerung selbst und umfasst ältere Menschen, durch ihren sozioökonomischen Hintergrund benachteiligte Erwachsene, Menschen mit Behinderung und Migrantinnen und Migranten. Um die Menschen vor Ort zu erreichen, geht das Zentrum in zwei Schritten vor: Als erstes werden sorgfältig die vorhandenen Interessen und Bedürfnisse ermittelt. Im zweiten Schritt werden dann auf der Grundlage dieser Ermittlung Lehrangebote entwickelt. Dabei ist es dem Zentrum besonders wichtig, dass das Programm vielfältig und flexibel bleibt, um auf verschiedene Bedürfnisse reagieren zu können. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, wird das Personal durch interne Trainings unterstützt und darin bestärkt, an Austauschprogrammen teilzunehmen.

4.2 Mitbestimmung institutionalisieren

Um Mitbestimmung zu gewährleisten, sollten Mitwirkungsstrukturen (z. B. Foren oder Lenkungsgruppen) ein fester und allgegenwärtiger Bestandteil von Bildungseinrichtungen sein. Außerdem sollten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Prozess involviert sein – nicht nur die Trainerinnen und Trainer, die mit den Teilnehmenden direkt in Kontakt stehen, sondern auch die Mitarbeitenden, die verwaltend und organisatorisch tätig sind.

Schule für Erwachsene La Verneda-Sant Martí, Spanien

✓ Institutionalisierte Lernermitbestimmung

Die Schule für Erwachsene La Verneda-Sant Martí ist demokratisch, pluralistisch und partizipativ organisiert. Die Lernenden werden in Entscheidungsprozesse und in die

Kontrolle über Aktionen und Maßnahmen miteinbezogen. Die Mitbestimmung auf den unterschiedlichen Ebenen wird durch verschiedene Organisationsstrukturen gewährleistet: durch die Generalversammlung, den Zentralrat, die Lernervereinigungen und durch die monatliche und die wöchentliche Besprechung. Deliberative Demokratie ist das partizipative Schulkonzept von La Verneda: Alle Lernenden sind gleichberechtigte Teilnehmende in einem fortlaufenden Dialog und können bei allen Entscheidungsprozessen durch Information, Diskussion, Abstimmung und offene Entscheidungsstrukturen gleichberechtigt mitbestimmen.

Einen Überblick über die verschiedenen Komitees und Gruppen, in denen die Teilnehmenden an der Schule für Erwachsene La Verneda – Sant Martí organisiert sind, finden Sie unter:
<http://www.edaverneda.org/edaverneda/en>

4.3 Von Lernenden erworbenen Fähigkeiten nachhaltig einsetzen

Lernergebnisse und „Erzeugnisse“ sowie fertig gestellte Projekte der Teilnehmenden sollten in Bildungseinrichtungen präsent sein. Lernende als Tutorinnen und Tutoren einzusetzen sorgt für nachhaltiges institutionelles und individuelles Lernen.

Außerdem ist dies ein erster Schritt zur Erhöhung der Vielfalt unter den Lehrtätigen der Institution.

Migrantinnen lotsen Migrantinnen – Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule, Deutschland

✓ **Teilnehmende als Experten**

✓ **Peer-to-Peer-Methode**

In dem Projekt „Migrantinnen lotsen Migrantinnen“ wurden gut integrierte Migrantinnen zu Mentorinnen ausgebildet, um Trainer in Integrationskursen zu unterstützen. Die Mentorinnen bekamen Präsentations- und Moderationstechniken vermittelt, wurden von Experten in bestimmten Bereichen (Gesundheit, Ernährung, Schule und Ausbildung) geschult, und lernten, selbst Unterrichtseinheiten und Übungen vorzubereiten. Anschließend gaben sie das erworbene Wissen an Teilnehmende in Integrationskursen weiter. Die Unterrichtsmethoden entwickelten sich im Verlauf des Projekts. Schritt für Schritt lernten die Mentorinnen, immer mehr Verantwortung zu übernehmen. Zum Ende hin arbeiteten die Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren und die Mentorinnen auf Augenhöhe zusammen.

Nachdem das dreijährige Projekt beendet war, arbeiteten die Mentorinnen mit an einem Konzept eines Abendkurses für Migrantinnen und Migranten mit geringen Deutschkenntnissen in den Kombinationen Deutsch/Türkisch, Deutsch/Arabisch und Deutsch/Russisch. Außerdem erarbeiteten sie ein Kurskonzept für ältere Migranten und ein Kurskonzept zum Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mannheimer Abendakademie und

Volkshochschule sahen die Mentorinnen mittlerweile als Experten auf ihrem Gebiet an. Von den erworbenen Kompetenzen der Mentorinnen profitierten so nicht nur die Lernenden in den Integrationskursen und die Mentorinnen selbst, sondern auch die Einrichtung.



5. Vor und nach Programm-Ende Übergänge schaffen

Lebenslanges Lernen hört mit dem Ende eines Programms nicht einfach auf, sondern ist ein stetig andauernder Prozess. Erwachsenenbildung darf sich nicht nur als Anbieter von Kursen, Workshops und Seminaren sehen, sondern muss sich vielmehr als Wegbegleiter der Lernenden verstehen, der auch dann noch bei ihnen bleibt, wenn sie mit ihrem neuen Wissen und ihren erworbenen Fähigkeiten hinaus in die „echte Welt“ gehen. Die Türen der Erwachsenenbildung sollten nicht nur jenen offen stehen, die gerade ihren Lernweg beschreiten oder fortführen, sondern auch denen, die zurückkommen und über ihre Erfolge, ihre Schwierigkeiten und ihre neuen Herausforderungen sprechen möchten. Erwachsenenbildungsorganisationen sollten Anleitung und Reflexion im Dialog mit Lernenden anbieten. Reflexionsrunden, Coachings oder Beratungsangebote können hierfür den passenden Rahmen bilden.

Es ist von grundlegender Bedeutung, dass Unterstützung durch Bildung nicht als einmaliges Ereignis, sondern als nachhaltige Maßnahme verstanden wird, die einen lebenslangen Lernprozess in Gang bringt. Um die Lücke zwischen der Teilnahme an einem Programm und dem Leben danach zu schließen, werden die folgenden Prinzipien für wichtig erachtet.



5.1 Durchgehende Evaluation und Reflexion mit den Teilnehmenden

Evaluation sollte nicht bis zum Ende des Lernprozesses hinausgeschoben werden. Vielmehr ist Evaluation ein wirkungsvolles Werkzeug im Lernprozess selbst und sollte daher durchgehend immer wieder eingesetzt werden. Evaluation sollte im Dialog erfolgen und so Zeit und Raum für individuelle und kollektive Reflexion geben. Es geht um Bewusstmachung und Selbstreflexion. Die Teilnehmenden können besser voneinander lernen, können ihre Lernziele neu formulieren und diese ebenso auf ihren Alltag beziehen wie auf ihre Möglichkeiten, in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft aktiv mitzuwirken.

Evaluation sollte sowohl auf individueller als auch auf Gruppenebene stattfinden und kann durch Anleitung und Coachingmaßnahmen der Trainerinnen und Trainer ergänzt werden. Die Trainer sollten den Teilnehmenden gegenüber offen sein und die eigene Rolle immer wieder hinterfragen. Das ermöglicht es, den Lernprozess den Bedürfnissen der Teilnehmenden entsprechend anzupassen. Falls die Möglichkeit besteht, bietet es sich an, die Lerngruppe

etwa vier bis sechs Monate nach Kursende wieder zu versammeln, um mit den Teilnehmenden einen kontinuierlichen Dialog über ihre Erfahrungen zu beginnen. Auch wenn Ehemaligen Zeit und Raum dafür gegeben wird, mit aktuellen Lerngruppen über ihre Erfahrungen zu sprechen, kann dies sowohl den ehemaligen als auch den aktuellen Lernenden zugutekommen.

Leicester Adult Skills and Learning Service (LASALS), England

✓ *Beratung vor Abschluss des Programms (pre-exit guidance)*

Der Lernprozess im Rahmen des Leicester Adult Skills and Learning Service ist als eine Lernpartnerschaft zwischen Trainerinnen und Trainern und Teilnehmenden gestaltet. Der Kursinhalt richtet sich dabei möglichst genau nach den individuellen Bedürfnissen der Lernenden, welche der Trainer erfragt. Die Lernenden entscheiden selbst, zu welchen Themen sie unterrichtet werden wollen, sprich: Ihre Lerninteressen fließen in die Vorbereitung des Lehrplans ein. Weiterhin werten die Lernenden und die Trainer am LASALS die erzielten Fortschritte aus und erstellen einen individuellen Lernplan. Dieses Dokument erlaubt den Lernenden und ihren Trainern, individuelle Lernergebnisse miteinander abzustimmen und darüber einig zu werden, wann und wie diese bewertet werden sollen.

Am Ende der Kurse werden die Lernenden am LASALS zu Möglichkeiten weiterführender Schritte – sowohl in der Einrichtung selbst, als auch bei anderen Organisationen – und zu dafür notwendigen Voraussetzungen beraten. Die Tutoren und Tutorinnen sind mit einer „Broschüre für weiterführende Beratung“ und mit einer „Kursende-Checkliste“ ausgestattet, die ihnen als Gedankenstütze dienen und bei der Beratung kurz vor Abschluss des Programms helfen.

Weitere Informationen über LASALS finden Sie unter: <http://www.lasals.co.uk/>

5.2 Den Blick gezielt auf Lernergebnisse und deren Nutzen richten

Gemeinsam mit den Lernenden zu visualisieren, was während des Kurses gelernt wurde, kann sehr nützlich sein. Das Auflisten der Lernergebnisse kann in eine Diskussion mit den Teilnehmenden darüber münden, wie sie diese neuen Kompetenzen in verschiedenen Situationen anwenden können.

House of Science and Technology, Wraza, Bulgarien

✓ *Beratung nach dem Programm*

House of Science ist ein Anbieter von Berufsbildungsprogrammen und hilft Arbeitssuchenden dabei ihre Fähigkeiten zu verbessern, um dadurch die Chancen für den Arbeitsmarkt zu verbessern. In einem der Kurse lernen die Teilnehmenden, wie man sein eigenes Unternehmen gründet. Hier bekommen die Teilnehmenden Unterstützung dabei, einen eigenen Business-Plan und ein eigenes

Business-Programm aufzustellen. Nach Abschluss des Kurses wird der Dialog mit den Teilnehmenden fortgeführt. Einige von ihnen entwickeln ihren Business-Plan weiter und bewerben sich für einen Gründerzuschuss. Dabei werden sie von den Trainerinnen und Trainern vom House of Science weiterhin beratend unterstützt.

5.3 Ehemalige als Vorbilder

Treffen mit ehemaligen Lernenden können wichtiger Bestandteil des Lernprozesses sein. Sie können zur Motivation von Teilnehmenden beitragen und gleichzeitig den Ehemaligen die Anerkennung der eigenen Person vermitteln. Ehemalige können als Gasttrainerinnen und -trainer ihre Erfahrungen darüber teilen, wie der Lernprozess ihnen in ihrem weiteren Leben geholfen hat. Sie können den Lernenden dabei helfen, Chancen und Hindernisse auszumachen, und die nächsten Schritte nach vorne zu finden. Da sie früher in derselben Situation waren wie die Lernenden, sind sie besonders glaubwürdig. Eine andere Möglichkeit ist es, mit den Lerngruppen zu den ehemaligen Lernerinnen und Lernern zu gehen und so zu erfahren, auf welche Art und Weise diese in der Gesellschaft mitwirken – zum Beispiel in ihrer Arbeit oder durch ehrenamtliches Engagement

Volkshochschule Wik, Schweden

✓ **Lernchampions**

✓ **Peer-to-Peer-Netzwerke**

An der Volkshochschule Wik werden vier einjährige Kunstkurse angeboten: Theater, Musik, Kreatives Schreiben und Bildende Kunst. Das Konzept, das bei diesen Programmen angewandt wird, kann mit „Türen öffnen“ übersetzt werden.

Während des Programms stellen die Trainerinnen und Trainer und die Teilnehmenden (durch Besuche, soziale Medien, Email usw.) Kontakte zu Menschen her, die bereits in dem jeweiligen Bereich arbeiten. Dadurch können die Teilnehmenden am Ende des Programms mit einem umfangreichen sozialen Netzwerk und einem großen Fundus an möglichen Anlaufstellen in die Zukunft starten. Besonderer Wert wird darauf gelegt, dass die Absolventen des Programms sich an ehemalige Lernerinnen und Lerner wenden können, die in ihrem Bereich eine Arbeit gefunden haben.

Menschen zu treffen, die auf dem schwierigen Arbeitsmarkt für Kunst- und Kulturschaffende einen Platz gefunden haben, gibt neuen Teilnehmenden den Mut weiterzumachen. Daher werden ehemalige Teilnehmende regelmäßig wieder in die Volkshochschule Wik eingeladen. Und die Ehemaligen kommen auch dann wieder, wenn sie „die Neuen“ an Präsentationstagen und am Wik-Tag (Tag der offenen Tür) in Aktion sehen können. Auch als Gasttrainerinnen und -trainer erfüllen die Ehemaligen eine wichtige Vorbildfunktion. Außerdem vernetzen sich Ehemalige verschiedener Jahrgänge und aktuelle Teilnehmende in Internetforen und im Rahmen des Wik-Schülerverbands (Wik's elevförbund). Die Volkshochschule Wik setzt sich dafür ein, die Grenzen zwischen den verschiedenen Bereichen in der Kunst

zu überwinden, und knüpft dadurch ein Netzwerk lebenslanger Kontakte zwischen Kulturschaffenden und praktizierenden Künstlern. Hieraus ergibt sich zum Beispiel, dass ehemalige Teilnehmende gemeinsam Kulturaktionen und -festivals an verschiedenen Orten und in verschiedenen Städten in Schweden organisieren.

Weitere Informationen über die Volkshochschule Wik unter: <http://www.lul.se/sv/Kampanjwebbar/Wik-folkhogskola/Wik-Folk-High-School/>

5.4 Türen zu Institutionen und Organisationen öffnen

Ein wichtiges Element lebenslangen Lernens ist, neue Handlungsräume und -kontexte zu erschließen und sie zu einem Teil seines Lebens zu machen. So sollten im Rahmen eines Bildungsprogramms verschiedene Orte und Veranstaltungen aufgesucht werden: Gemeindetreffen, Büros und andere Orte, wo Menschen arbeiten, Arbeitsämter, kulturelle Institutionen, Bibliotheken, Krankenhäuser, soziale Organisationen, Parteien, usw. Unter Berücksichtigung vielfältiger Interessen und Ansichten in der Gruppe sollten diese Aktionen gut vorbereitet und anschließend gemeinsam ausgewertet werden.

Bildungsinstitutionen, die Teil einer sozialen Bewegung sind, und zivilgesellschaftliche Organisationen haben den Teilnehmenden ein breites Spektrum an Zukunftsaussichten zu bieten.

Lernhaus der Frauen Frankfurt – beramí berufliche Integration e.V., Deutschland

✓ **Kooperation**

✓ **Ziviles Engagement**

Beramí ist ein eingetragener Verein, welcher sich insbesondere der beruflichen Integration von Frauen mit Migrationshintergrund verschrieben hat. Durch ein großes kooperatives Netzwerk verschiedener Experten können umfangreiche Beratungsleistungen angeboten werden. Außerdem arbeitet der Verein darauf hin, dass die von den Migrantinnen im Heimatland erworbenen allgemeinen Bildungsabschlüsse sowie Berufsbildungsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden.

Das von beramí betriebene Lernhaus hält eine Infrastruktur für selbstorganisiertes ziviles Engagement bereit. Das Lernhaus bietet ein einjähriges Programm, in dem Ehrenamtliche zu Kulturmittlern für die Kernbereiche Kranken- und Altenpflege sowie Seniorenarbeit ausgebildet werden. Generell will der Verein dadurch Ehrenamtliche interkulturell schulen und den Anteil von Migrantinnen im Bereich des zivilen Engagements ausweiten. Das Programm ist kostenlos und bietet unter anderem intensive Trainings zu Kommunikation, Umgang mit Konflikten und Biografiearbeit.

Weitere Informationen unter: www.berami.de

5.5 Zusammenhalt und Vertrauen fördern

Es ist wichtig, dass die Lernenden sich in einem Kurs immer freundlich aufgenommen fühlen. Die Trainerinnen und Trainer müssen also eine Umgebung schaffen, in der alle die Sicherheit haben können, dass ihnen zugehört wird. Ebenso wichtig ist es aber, die Lernenden darauf vorzubereiten, sich nach dem Kurs in Situationen und Umgebungen zu behaupten, in denen sie womöglich nicht so freundlich aufgenommen werden.

Bildungsberatung – Jugendbildungszentrum (JUBIZ) an der VHS Ottakring (Wien), Österreich

✓ **Beratung**

✓ **Dauerhafte Beziehungen aufbauen**

Die JUBIZ-Beratungsstelle der Wiener Volkshochschulen bietet über Kurse zu konkreten Themen hinaus auch allgemeine individuelle Bildungsberatung und sozialpädagogische Betreuung an und will eine starke und dauerhafte Beziehung zu den Lernenden aufbauen. Der Schlüssel zum Erfolg dieser Arbeit liegt im persönlichen Kontakt und im Vertrauen, das zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Beratung, Lehre und Sozialarbeit und den Lernenden aufgebaut wird sowie darin, dass die Lernenden die Erfahrung machen können, auf Akzeptanz und ein offenes Ohr zu treffen.

Weitere Informationen unter

<http://www.vhs.at/16-vhs-ottakring/jubiz.html>

5.6 Das Individuum im Kontext sehen

Bei einer Analyse, wie der Lernprozess die Mitwirkung der Lernenden in verschiedenen Gesellschaftsbereichen fördern kann, ist sowohl die individuelle als auch die strukturelle Dimension zu berücksichtigen – und zwar gemeinsam mit den Teilnehmenden.

Welche Hindernisse zu gesellschaftlicher Teilhabe kann ich selbst überwinden, und wie kann ich gemeinsam mit Anderen versuchen Strukturen zu ändern, die gesellschaftliche Teilhabe verhindern?

„Red Thread“ – Kvarnby Volkshochschule, Schweden

✓ **Bürgerschaftliches**

✓ **Engagement**

Der Kurs „The Red Thread“ („Der rote Faden“) an der Kvarnby Volkshochschule in Schweden richtet sich an gering qualifizierte Roma-Frauen. Die Schule pflegt Beziehungen zu verschiedenen anderen Organisationen. Während des gesamten Programms werden die Teilnehmerinnen dazu motiviert, sich in die gesellschaftliche Entwicklung einzubringen. Die Roma-Gemeinden, (davon gibt es in Schweden mindestens fünf verschiedene), sind die vermutlich am meisten von der Gesellschaft ausgeschlossenen und diskriminierten Gruppen in Schweden. Die Teilnehmerinnen des Kurses erlernten das nötige Wissen und die nötigen Fähigkeiten, um einen Verein zu gründen und zu leiten. Dies ist in Schweden unabdingbar, um seine Rechte verteidigen und ausweiten zu können und um mit anderen Gruppen sowie mit Autoritäten und Politikern zu interagieren. Auch kann die Arbeit in einem Verein dabei helfen, eine bezahlte Arbeit zu bekommen. Mit aktiver Unterstützung des Schuldirektors gründeten die Teilnehmerinnen einen Verein für Roma-Frauen.

Flandre Youth Centre – La ligue de l’enseignement, Frankreich

✓ **Kooperation**

✓ **Beratung**

Das Zentrum hat zum Ziel Jugendlichen, (hauptsächlich jungen Immigranten), Zugang zu Bildung und Arbeit zu ermöglichen,



ihre soziale Integration voranzutreiben und ihre individuellen Rechte zu verteidigen. Um diese Ziele zu erreichen, hält das Zentrum in Partnerschaft mit anderen Organisationen vor Ort Angebote zu verschiedenen Themen bereit: Unterkunft, Schule und Arbeitsmarkt, Französischkurse, Kultur und Freizeit, Rechts- und Gesundheitsberatung. Das Netzwerk mit den verschiedenen Partnerorganisationen ist ausschlaggebend für das Angebot, da sich viele der Teilnehmenden in höchst prekären Situationen befinden. Die Begleitung dieser Jugendlichen, welche selbst Grundrechte wie Unterkunft und Bildung beraubt sind, ist sehr zeitintensiv und übersteigt die Möglichkeiten des Jugendzentrums. Durch die Einbeziehung anderer Organisationen können Know-How und Expertise vereint und Aufgaben geteilt werden.

**Weitere Informationen finden Sie unter:
www.ligueparis.org/antennes-jeunes-flandre**



Quellen

Bau-Madsen, Jeanne. Study Circle – the Workshop of Democracy. Folkevirke.

Elboj, Carmen und Niemelä, Reko. "Sub-Communities of Mutual Learners in the Classroom: The Case of Interactive Groups." In: Revista de Psicodidáctica. 15(2) 2010. 177-189.

Freire, Paulo. Pedagogy of the Oppressed: 30th Anniversary Edition. New York: Continuum, 2001.

Kil, Monika, B. Dasch und M. Henkes, in Zusammenarbeit mit Laura Lücker. Outreach-Empowerment-Diversity: Collection, Presentation and Analysis of Good Practice Examples from Adult Education Leading Towards an Inclusive Society. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. 2013.

Larson, Berit. The Focal Point of Popular Adult Education – From Teaching Citizenship to Learning Democracy. Vortrag auf dem OED-Trainer-Workshop am 17. April 2013.

McGivney, Veronica. Outreach. NIACE Briefing Sheet 17, 2001.

Moser, Helga (Hrsg.). Opening Doors to Adult Education for Migrants, Guidelines for working with Education Ambassadors – Grundtvig "Learning Community" Project. Graz, 2012. 17.

"Social Value of Adult Learning for Community Empowerment". NIACE, 2011.

Suda, Liz. "Dialogic Literary Circles: a Practice Matching the Theory." In: Fine Print: a Journal of Adult English Language and Literacy Education. Melbourne: Victorian Adult Literacy and Basic Education Council, 2002. 7-10.

Bildnachweise

S. 17, 26:

Amelie Louys, Erwachsenenschule La Verneda – Sant Martí - Spanien

S. 11, 15, 16, 22, 23:

lernraum.wien, Oesterreich

S. 21:

Mannheimer Abendakademie – Migrantinnen lotsen Migrantinnen, Deutschland

S. 8, 9, 12, 18, 24:

shutterstock.com

S. 21:

© Kamen Tabakov, <http://www.flickr.com/photos/kamentabakov/3865090701/>, keine Änderungen vorgenommen

S. 12:

Dafni Kek, Griechenland

S. 27:

FAEA, Finnland

Übersetzung

Übersetzt aus dem Englischen von Christel Kröning (www.christelkroening.de)

Notes

¹ Vgl. EAEA. Adult Education Trends and Issues in Europe. 2006, http://www.ginconet.eu/sites/default/files/library/AE_trends_issues_Europe.pdf, zuletzt aufgerufen am 02.01.2014.

² "People at risk of poverty or social exclusion", http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=T2020_50, zuletzt aufgerufen am 30.06.2013.

³ "Poverty and Social Exclusion", <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=751>, zuletzt aufgerufen am 30.06.2013.

⁴ Vgl. Europäische Kommission. Roma und Bildung: Herausforderungen und Möglichkeiten in der Europäischen Union. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union: 2012. 17.

⁵ Paolo Freire war ein brasilianischer Pädagoge und Philosoph, der in den 1970er Jahren die Kritische Erziehungswissenschaft begründete.

⁶ Vgl. Freire, 74.

⁷ Vgl. Europäische Kommission. Study on Active Citizenship Education, Final Report. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union: 2007. http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/activecit_en.pdf, zuletzt aufgerufen am 21.04.2013.

⁸ Vgl. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on Key Competences for Lifelong Learning (Official Journal L 394 vom 30.12.2006). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>, zuletzt aufgerufen am 31.01.2014.

⁹ Die meisten der Praxisbeispiele auf den folgenden Seiten wurden veröffentlicht in Kil, Monika, B. Dasch and M. Henkes. OED - Sammlung, Darstellung und Analyse von Beispielen "guter Praxis". Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2013. Weiterhin wurden Beispiele aufgenommen, die in Feedbackberichten zu einer Erstversion dieses Dokuments von Praktikerrinnen und Praktikern sowie anderen Experten ergänzt wurden.

¹⁰ Viele der Praxisbeispiele wurden mit Blick auf eine bestimmte Zielgruppe aufgenommen, sind aber auch auf die Arbeit mit anderen Gruppen übertragbar.

¹¹ Vgl. Moser, Helga (Hrsg.). Opening Doors to Adult Education for Migrants Guidelines for working with Education Ambassadors - Grundtvig "Learning Community" Project. Graz, 2012. 17. <http://www.zebra.or.at/projekte/LearningCommunityOpening-doors.pdf>, zuletzt aufgerufen am 20.03.2014.

¹² For an overview of the different outreach models cf. McGivney.

¹³ Benötigte Fähigkeiten für die Arbeit im Outreach-Bereich, wie sie McGivney (2001) darstellt: „Outreach-Arbeit verlangt eine große Bandbreite an Fähigkeiten im praktischen und im zwischenmenschlichen Bereich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen Folgendes können: Recherche vor Ort durchführen, lokale Netzwerke erkennen, mit vielen verschiedenen Behörden, Gruppen und Individuen Kontakt herstellen und verhandeln, mit Menschen interagieren und ihnen zuhören, ihre Lerninteressen und -bedürfnisse erkennen, Treffen veranstalten und koordinieren, mögliche Veranstaltungsorte finden und über deren Nutzung verhandeln, zwischen Gruppen und Lehranbietern verhandeln, Fördermittel organisieren. Bei der Ausführung dieser und anderer Tätigkeiten, brauchen sie weiterhin folgende Fähigkeiten: Sensibilität, Respekt für den Einzelnen und für die aufnehmende Gemeinschaft, Anpassung an verschiedene Gruppen und Situationen, Eingehen auf ganz unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse.“

¹⁴ Suda, Liz. "Dialogic Literary Circles: a Practice Matching the Theory." In: Fine Print: a Journal of Adult English Language and Literacy Education. Melbourne: Victorian Adult Literacy and Basic Education Council, 2002. 7.

¹⁵ Für weitere Informationen zur Methode siehe <http://www.debonothinkingsystems.com/tools/6hats.htm>.

¹⁶ Vgl. Elboj, Carmen und Niemelä, Reko. "Sub-Communities of Mutual Learners in the Classroom: The Case of Interactive Groups." In: Revista de Psicodidáctica. 15(2) 2010. 177-189.

¹⁷ Vgl. Elboj, Carmen und Niemelä, Reko, 183.

KAPITEL	INSTITUTION	BEISPIEL	ZUR VERFÜGUNG STEHENDER PARTNER
1.1	Greenwich Community College, England	GREAT project	Alistair Lockhart Smith, National Institute of Adult Continuing Education (NIACE)
1.1	Kvarnby Adult Education Centre, Sweden	The "Red Thread"	Mats Ehn and Ingegerd Akselsson Le Douaron, Learning for Active Citizenship - FOLAC
2.1	Escuela de Personas Adultas La Verneda-Sant Martí, Spain	Peer-to-peer approach	Natalia Fernandez, Romani Association of Women Drom Kotar Mestipen
2.2	Kvarnby Adult Education Centre, Sweden	The "Red Thread"	Mats Ehn and Ingegerd Akselsson Le Douaron, Learning for Active Citizenship - FOLAC
2.3	La Ligue de l'enseignement de Dordogne (La Ligue 24), France	Flexible course schedules	Mélanie Schoger, La Ligue de l'enseignement
2.3	Kansan Sivistysliitto (KSL), Finland	„Everyday Skills for Immigrants“	Johanni Larjenko, Finish Adult Education Association (FAEA)
2.3	Sundsvall Folk High School, Sweden	Overcoming obstacles to participation	Mats Ehn, Learning for Active Citizenship - FOLAC
3.1	Integration and Migration Foundation Our People (MISA), Estonia	Language Club	Tiina Jääger, Estonian Non-formal Adult Education Association (ENAEA)
3.2	Vienna Adult Education Centre, Austria	German in the park	Dr. Thomas Fritz, lernraum.wien
3.2	Sprogcentret i Kalundborg, Denmark	Varied learning spaces	Dr. Trine Bendix Knudsen, Danish Adult Education Association (DAEA)
3.3	Kvarnby Adult Education Centre, Sweden	The "Red Thread"	Mats Ehn and Ingegerd Akselsson Le Douaron, Learning for Active Citizenship - FOLAC
3.4	KAMA Vienna, Austria	Courses by asylum seekers, refugees and migrants	Dr. Thomas Fritz, lernraum.wien
3.5	Escuela de Personas Adultas La Verneda-Sant Martí, Spain	Dialogic Literary Circles	Natalia Fernandez, Romani Association of Women Drom Kotar Mestipen
3.5	Folkevirke, Denmark	Study Circle	Dr. Trine Bendix Knudsen, Danish Adult Education Association (DAEA)
3.5	DAFNI KEK, Greece	View'n'Act	Vassiliki Tsekoura, Dafni Kentro Epaggelmatikis Katartisis DAFNI KEK
3.6	VHS Offenburg, Germany	Film Talks	Lisa Freigang, German Adult Education Association (DVV)
3.7	Escuela de Personas Adultas La Verneda-Sant Martí, Spain	Interactive Groups	Natalia Fernandez, Romani Association of Women Drom Kotar Mestipen
3.8	Third Age, Ireland	Fáilte Isteach	Dr. Catherine Maunsell, Ireland, Educational Disadvantage Centre, St. Patrick's College, Drumcondra; A College of Dublin City University
4.1	Leicester Adult Skills and Learning Service (LASALS), England	Learner Focus Groups	Alistair Lockhart Smith, National Institute of Adult Continuing Education (NIACE)
4.1	Mamak Adult Education Centre, Turkey	Evaluating learners' needs	Arzu Ozyol, HYDRA International Projects & Consulting
4.2	Escuela de Personas Adultas La Verneda-Sant Martí, Spain	Institutionalised learner involvement	Natalia Fernandez, Romani Association of Women Drom Kotar Mestipen
4.3	Mannheimer Abendakademie und Volkshochschul GmbH, Germany	Migrants become multipliers for adult education	Lisa Freigang, German Adult Education Association (DVV)
5.1	Leicester Adult Skills and Learning Service (LASALS), England	Learning plans	Alistair Lockhart Smith, National Institute of Adult Continuing Education (NIACE)
5.2	House of Science and Technology, Bulgaria	Guidance after the course	Evelina Vaskova, House of Science and Technology
5.3	Wik's Folk High School, Sweden	Peer networks	Mats Ehn and Ingegerd Akselsson Le Douaron, Learning for Active Citizenship - FOLAC
5.4	beramí berufliche Integration e.V., Germany	Learning House	Prof. Dr. Monika Kil, Donau- Universität Krems (formerly DIE Bonn)
5.5	Vienna Adult Education Centre, Austria	Youth Education Centre of the Wiener Volkshochschulen (Jubiz)	Dr. Thomas Fritz, lernraum.wien
5.6	Kvarnby Adult Education Centre, Sweden	The "Red Thread"	Mats Ehn and Ingegerd Akselsson Le Douaron, Learning for Active Citizenship - FOLAC
5.6	La Ligue de l'enseignement – Flandre Youth Centre, France	Forming partnerships to react to participants' needs	Mélanie Schoger, La Ligue de l'enseignement

